

CCAS / CIAS

TAUX DE RETOUR : 91%

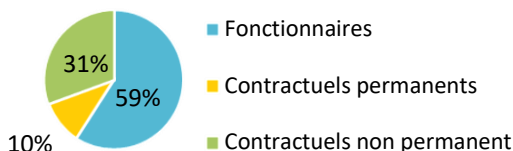
Les CCAS / CIAS représentent 34,7% des SPT du département et emploient 3,5% des effectifs. 441 CCAS / CIAS ont transmis leur Bilan Social sur les 484 recensés dans le département.

Parmi ces 441 CCAS / CIAS, 27 ont au moins 1 agent.

480 agents sont présents dans ces SPT dont 284 fonctionnaires, 49 contractuels et 147 contractuels sur emplois non permanents.

Effectifs

➔ 59% des agents sont fonctionnaires



Nombre d'agents sur emploi permanent de la strate :

Fonctionnaires > Minimum : 1 - Maximum : 35

Contractuels > Minimum : 0 - Maximum : 19



Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	10,5
Contractuels permanents	1,8
Agents sur emploi permanent	12,3

Effectif moyen

Par catégorie :	Des 3 principales filières :		
- Catégorie A :	0,7	- Technique :	3,9
- Catégorie B :	1,5	- Administrative :	2,2
- Catégorie C :	10,1	- Médico-sociale :	5,1

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

⇒ 12 % des agents contractuels permanents en CDI

⇒ 10 % des agents contractuels sur emploi non permanent recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

⇒ 79 % des contractuels sur emploi non permanent recrutés pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité

➔ En moyenne, 14,4 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité en 2017



> 9,4 fonctionnaires

> 1,0 contractuels permanents

> 3,9 contractuels non permanents

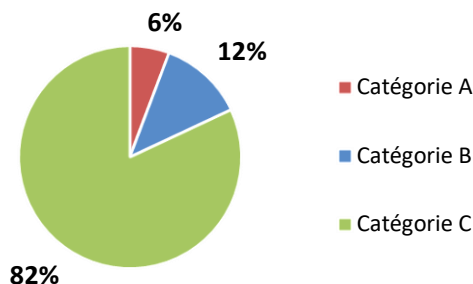
En moyenne, 26 154 heures rémunérées par collectivité

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

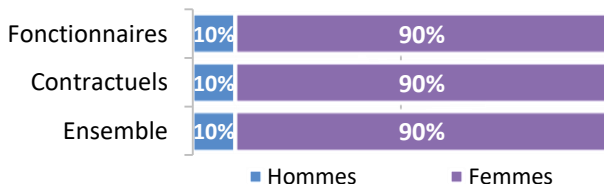
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	20,1%	4,1%	17,7%
Technique	31,3%	30,6%	31,2%
Culturelle			
Sportive	0,4%		0,3%
Médico-sociale	39,8%	49,0%	41,1%
Police			
Incendie			
Animation	8,5%	16,3%	9,6%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ 90% des agents sur emploi permanent sont des femmes



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

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoins techniques	30%
Agents sociaux	23%
Adjoins administratifs	13%
Adjoins territoriaux d'animation	8%
Assistants socio-éducatifs	6%

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents ont 48 ans

Âge moyen* des agents sur emploi permanent	
Fonctionnaires	48,71
Contractuels permanents	45,46
Ensemble des permanents	48,24
Contractuels non permanents	39,83

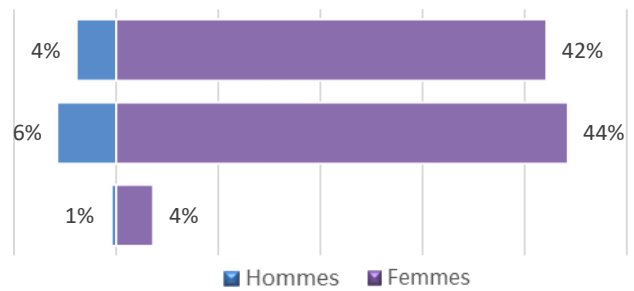
de + de 50 ans

de 30 à 50 ans

de - de 30 ans



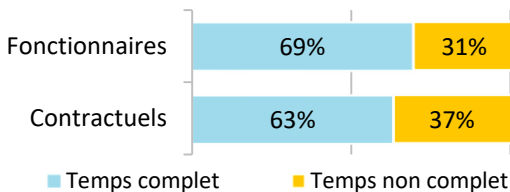
Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



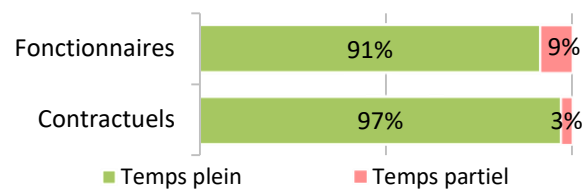
* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

Temps de travail des agents sur emploi permanent

➔ 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

Mouvements

➔ En 2017, 31 arrivées d'agents sur emploi permanent, 42 départs

2 contractuels permanents ou non nommés stagiaires

Emplois permanents

Effectif physique théorique au 31/12/2016*	Effectif physique au 31/12/2017
344 agents	333 agents

* cf. page 5

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2017



Fonctionnaires	↘	-3,36%
Contractuels	↘	-2,0%
Ensemble	↘	-3,2%

* Variation des effectifs : $(\text{effectif physique rémunéré au 31/12/2017} - \text{effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2016}) / (\text{Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2016})$

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

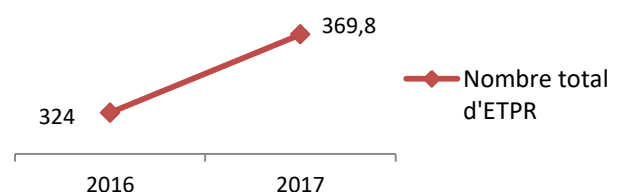
Fin de contrats	50%
Départ à la retraite	26%
Mutation	10%
Démission	7%
Détachement	2%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	55%
Arrivées de contractuels	23%
Recrutement direct	6%
Intégration directe	6%
Voie de mutation	6%

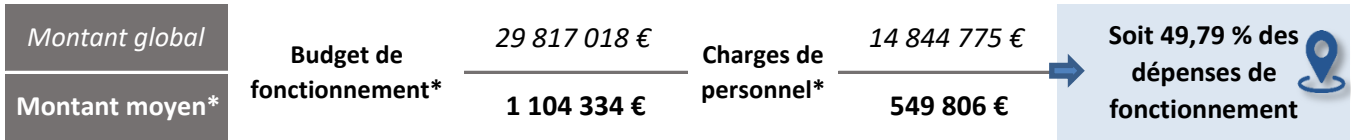
➔ Évolution des moyens humains en Équivalent Temps Plein Rémunéré permanents et non permanents (uniquement pour les collectivités qui ont complété les deux années de référence)

Hausse de 14% des ETPR entre 2016 et 2017



Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 49,79 % des dépenses de fonctionnement

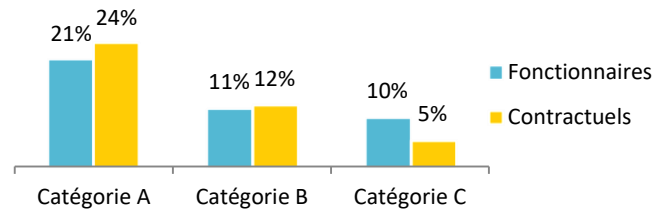


* Les montants moyens par collectivité sont calculés en fonction du nombre de collectivités ayant mentionné des dépenses

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 10,49 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	10,63%
Contractuels sur emplois permanents	8,81%
Ensemble	10,49%

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



	Montant global	Montant moyen
Rémunérations annuelles brutes :	7 348 204 €	272 156 €
Primes et indemnités versées :	770 848 €	28 550 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	148 351 €	5 494 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	44 551 €	1 650 €
Rémunérations des agents sur emploi permanent :		
Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	2 377 984 €	88 073 €

➔ 68%* des collectivités cotisent auprès de Pôle Emploi pour l'assurance chômage des contractuels

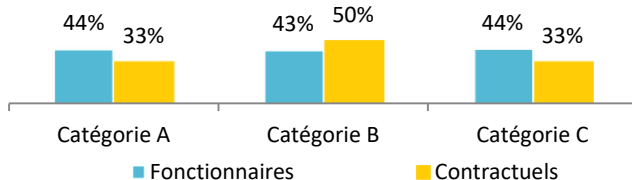
* Calculé sur les collectivités ayant répondu à cet indicateur

Formation

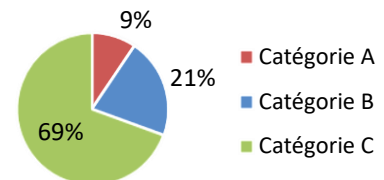
➔ En 2017, 38,4% des agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 403 jours de formation suivis par les agents permanents en 2017, soit en moyenne 15 jours par collectivité

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2017



Répartition des jours par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent :



> 1,2 jours par agent

➔ 90 641 € ont été consacrés à la formation

Montant moyen consacré à la formation par collectivité en 2017 : **3 357 €**

Répartition des dépenses de formation par organisme

> CNFPT	88 %
> Autres organismes	7 %
> Frais de déplacement	5 %

Répartition des jours de formation par organisme

> CNFPT	71%
> Autres organismes	19%
> Interne	9%

Promotions

➔ 116 avancements, promotions ou réussites à concours en 2017

- > 7 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade en 2017
- > 31 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2017
- > 0 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne en 2017

Absentéisme

➔ En moyenne, 39,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2017 par fonctionnaire



> En moyenne, 8 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)	7,67%	2,20%	6,86%	1,60%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	10,83%	2,20%	9,56%	1,60%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	11,14%	2,86%	9,92%	1,91%

Cf. p5 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

Accidents du travail

➔ 20 accidents du travail déclarés au total en 2017

En moyenne :

- > 4,2 accidents du travail pour 100 agents
- > 0,7* accident du travail déclaré par collectivité
- > 80 jours d'absence consécutifs par accident du travail
- > 9 collectivités concernées par au moins un accident du travail, soit 33,3%*

* Calculé sur les collectivités ayant répondu à cet indicateur

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.

7 collectivités emploient au moins un agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi, soit 26%



15 travailleurs handicapés, soit 5% des agents sur emploi permanents

- ⇒ 3 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent, soit 2% des agents non permanents
- ⇒ 72 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 100 % sont en catégorie C*

* Calculé sur le nombre total de BOETH permanent ou non

Prévention et risques professionnels

➔ ASSISTANTS DE PRÉVENTION

6 assistants de prévention désignés

3 conseillers de prévention

➔ FORMATION

10 jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail)

Coût total des formations : 1 975 €

Coût par jour de formation : 198 €

➔ DÉPENSES

Les collectivités ont effectué des dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 10 780 €

➔ DOCUMENT DE PRÉVENTION

76% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Date moyenne de création : 2013

Date moyenne de mise à jour : 2016

Action sociale et protection sociale complémentaire

Participation à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	1 796 €	4 590 €

 Montant moyen par bénéficiaire	78 €	13 €
--	-------------	-------------

L'action sociale de la collectivité

29% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales local

42% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales intercollectivité

12% des collectivités ont mis en place des prestations sociales servies directement aux agents

(ex. : restauration, chèques vacances...)

Relations sociales

24% des collectivités concernées par des jours de grèves en 2016 et 2017



2,4 jours moyens de grève recensés en 2017 par collectivité concernée

2,4 jours moyens de grève recensés en 2016 par collectivité concernée

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

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 médicale s + 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 2017. 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 le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : avril 2019

Version 13