

FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019



CCAS / 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.

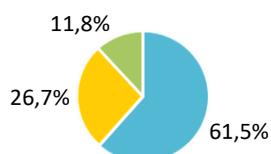
TAUX DE RETOUR **93%**

Les CCAS / CIAS représentent 34% des collectivités et établissements publics territoriaux du département au 31/12/2019 et emploient 4% des effectifs. 410 CCAS/CIAS ont transmis leur Bilan Social sur les 442 recensés. Parmi ces 410 CCAS/CIAS, 33 ont au moins un agent.

1 813 agents recensés dans ces collectivités dont 1 115 fonctionnaires, 484 contractuels et 214 contractuels sur emplois non permanents.

Effectifs

62% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	0	699	34
Contractuels permanents	0	344	15
Contractuels non permanents	0	106	6



Précisions emplois non permanents

- ⇒ 3 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 89 % des contractuels non permanents recrutés pour faire face à un accroissement saisonnier ou occasionnel

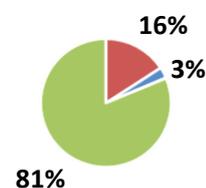
4 contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents permanents

Répartition des agents par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	16%	5%	12%	6
Technique	21%	20%	21%	10
Culturelle				0
Sportive				0
Médico-sociale	61%	74%	65%	31
Police				0
Incendie				0
Animation	2%	1%	2%	1
Total	100%	100%	100%	49

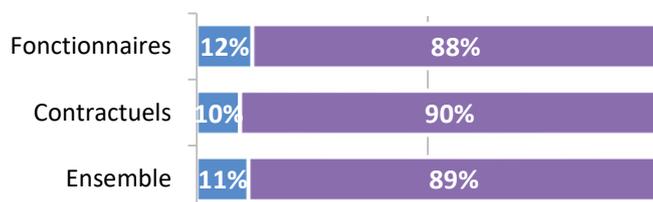
Répartition des agents selon la catégorie hiérarchique



■ Catégorie A
■ Catégorie B
■ Catégorie C

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 89%

■ Hommes
■ Femmes

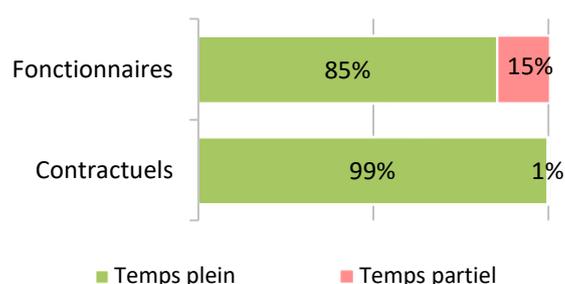
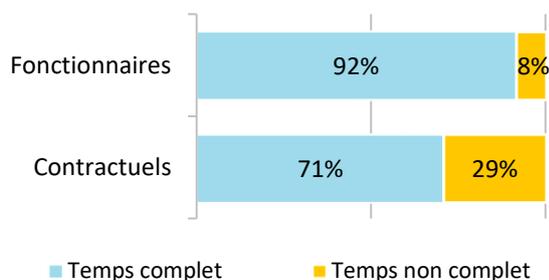


Les principaux cadres d'emplois des agents

Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	27%
Adjointes techniques	18%
Auxiliaires de puériculture	12%
Auxiliaires de soins	12%
Adjointes administratifs	9%

Temps de travail des agents permanents

- 92% des fonctionnaires sont sur des postes à temps complet contre 71% des contractuels
- 15% 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	27%	0%
Médico-sociale	9%	31%
Technique	6%	30%

1% des hommes à temps partiel
13% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 46 ans

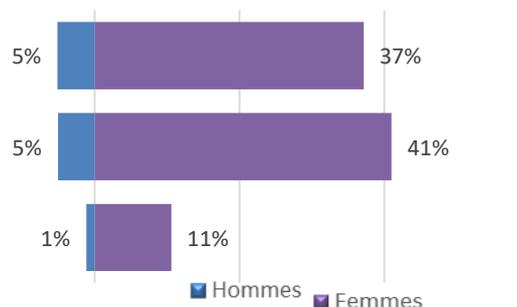
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,10
Contractuels permanents	38,08
Ensemble des permanents	45,76

Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	38,11

de 50 ans et +
de 30 à 49 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

Équivalent temps plein rémunéré

- En moyenne, 53 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par CCAS / CIAS



> 32 fonctionnaires
> 14 contractuels permanents
> 7 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A 7 ETPR
Catégorie B 1 ETPR
Catégorie C 38 ETPR

- 97 309 heures rémunérées en 2019 par CCAS / CIAS

Mouvements

- En 2019, 265 arrivées d'agents permanents et 199 départs

En moyenne par CCAS / CIAS, 1 contractuel permanent nommé stagiaire



Emplois moyens permanents rémunérés

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

46 agents

48 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↘	-3,1%
Contractuels	↗	26,7%
Ensemble	↗	4,3%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	39%
Mise en disponibilité	23%
Départ à la retraite	16%
Mutation	11%
Congé parental	5%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	68%
Remplacements (contractuels)	14%
Voie de mutation	6%
Réintégration et retour	6%
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

- Part des agents nommés suite à un concours ou à un examen professionnel
- Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Aucun homme et femme nommé suite à la réussite à un concours

0,7 % des hommes nommé suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,2 % des femmes

- 34,5 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon dans l'année

Sanctions disciplinaires

- Une sanction disciplinaire prononcée en 2019

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 64,19 % des dépenses de fonctionnement



*Calculé sur les CCAS / CIAS ayant renseigné un montant

66,6 % des CCAS / CIAS déclarent maintenir les primes en cas de congés maladie

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	43 594 €	30 410 €	33 276 €	15 853 €	25 501 €	nd
Technique	44 410 €		17 689 €	24 555 €	23 524 €	nd
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	31 638 €	17 946 €	36 627 €	22 160 €	22 403 €	nd
Police						
Incendie						
Animation			30 152 €	s	21 437 €	s
Toutes filières	33 445 €	19 951 €	31 400 €	22 251 €	23 076 €	

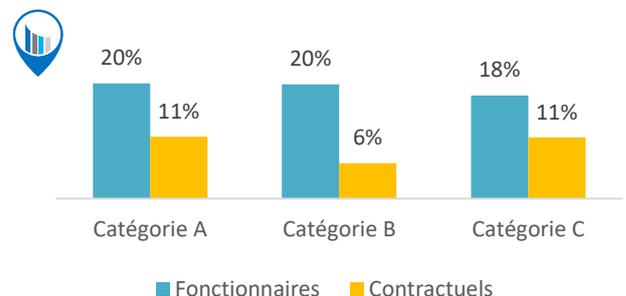
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR **nd : non disponible

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes* pour l'ensemble des agents permanents est de 17,43 %

*Le dénominateur inclut le traitement indiciaire de rémunération des agents

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	18,80%
Contractuels sur emplois permanents	10,70%
Ensemble	17,43%

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



⇒ 85% des CCAS / CIAS concernés par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 1 293 heures en moyenne

- Aucun CCAS / CIAS n'adhère au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels
- 48% des CCAS / CIAS ont conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

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

En moyenne, 51,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 13,2 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)	7,86%	3,59%	6,57%	2,21%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	14,05%	3,62%	10,90%	2,72%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	14,79%	4,47%	11,67%	2,76%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

Accidents du travail

16 accidents* du travail déclarés en moyenne par CCAS / CIAS concerné

> 12,5 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 75 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.

10 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent en moyenne par CCAS / CIAS concerné



⇒ 0,2 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par CCAS / CIAS concerné

⇒ 97 % sont fonctionnaires*

⇒ 39 % sont en catégorie C*

* sur les emplois permanents

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

En moyenne, un assistant de prévention désigné par CCAS / CIAS

FORMATION

3 jours de formation en moyenne liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût moyen des formations : 231 €

Coût par jour de formation : 89 €

DOCUMENT DE PRÉVENTION

57,5 % des CCAS / CIAS disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

57,5 % des CCAS / CIAS disposent d'un registre de santé et de sécurité au travail

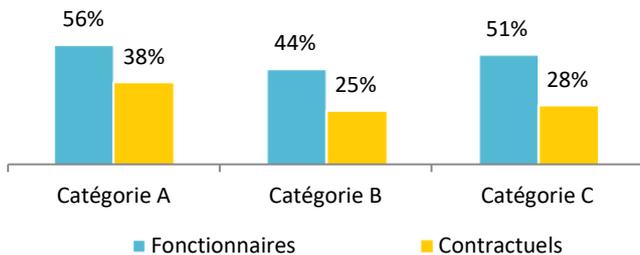
21,2 % des CCAS / CIAS disposent d'un plan de prévention des risques psychosociaux

36,3 % des CCAS / CIAS disposent d'une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques

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

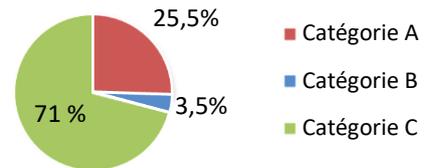
- En 2019, 44,8% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



- En moyenne, 58 jours de formation suivis par les agents permanents par CCAS / CIAS

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 19 111 € ont été consacrés à la formation par CCAS / CIAS en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	51 %
Autres organismes	48 %
Frais de déplacement	1 %

- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,2 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	38%
Autres organismes	30%
Interne au CCAS / CIAS	32%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

Montants annuels

Montant global des participations

Montant moyen par bénéficiaire

Prévoyance

12 273 €

99 €

- L'action sociale des CCAS / CIAS

24% des CCAS / CIAS cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur CCAS / CIAS

33% des CCAS / CIAS cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivités

12% des CCAS / CIAS prévoient des prestations sociales servies directement aux agents

61% des CCAS / CIAS prévoient des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

30,3 jours de grève recensés en moyenne par CCAS / CIAS en 2019
39% des CCAS / CIAS concernés par des jours de grève

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 : juin 2021

Version 12