

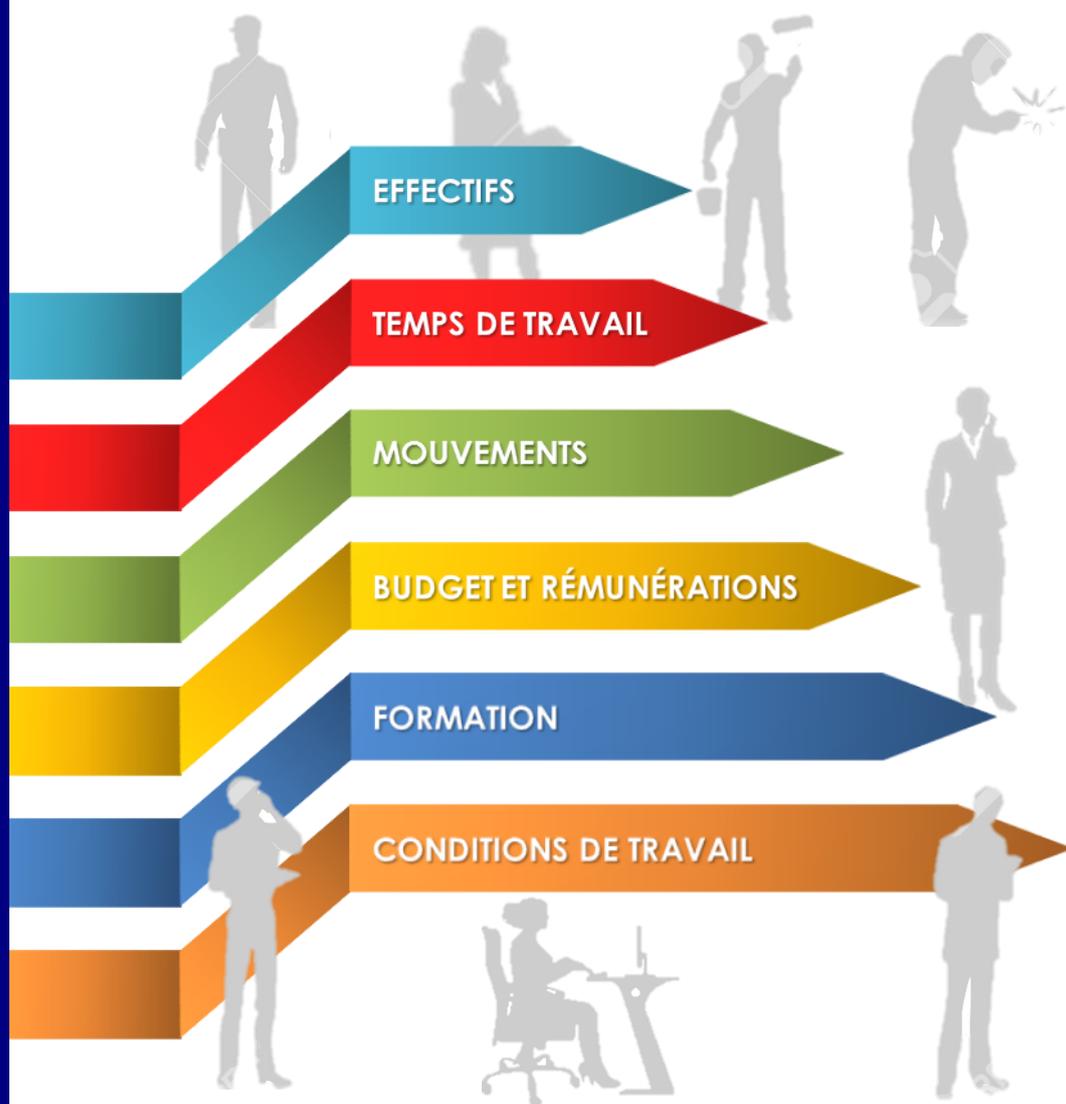


SYNTHÈSE DES BILANS SOCIAUX DES COLLECTIVITÉS LOCALES DE MOINS DE 50 AGENTS

COMITÉ TECHNIQUE INTERCOMMUNAL
DU MARDI 23 FÉVRIER 2021

BILAN SOCIAL 2019

COLLECTIVITÉS LOCALES DE MOINS DE 50 AGENTS



Accessible sur
www.cdg-64.fr

Onglet « Observation
et analyse sociale », page
« Bilan Social »

Page

3	Contexte et méthodologie
5	Données générales
6	Les effectifs territoriaux
8	Les temps de travail
9	Les mouvements
10	Les rémunérations
11	La formation
13	Les absences
17	Les conditions de travail
23	L'égalité professionnelle

Contexte et méthodologie

Contexte et objectifs

➔ Dispositions légales et réglementaires

Le Rapport sur l'État de la Collectivité (REC) aussi dénommé Bilan Social est une **obligation légale et réglementaire biennale** prévue par l'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale.

Cet article prévoit que les **collectivités locales et leurs établissements publics doivent présenter au Comité Technique, au moins tous les deux ans, un Rapport sur l'Etat de la Collectivité (REC). Ce rapport doit présenter les moyens humains et budgétaires dont dispose la collectivité. Il dresse le bilan des recrutements, avancements, formations, absences, temps de travail...**

Tous les deux ans, un arrêté fixe la liste des indicateurs contenus dans le Rapport sur l'État de la Collectivité. Une circulaire ministérielle précise, quant à elle, le calendrier de mise en œuvre.

Les textes applicables :

- ⇒ Décret 97-443 du 25 avril 1997 relatif au rapport pris en application de l'avant-dernier alinéa de l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée
- ⇒ Arrêté du 12 août 2019 fixant la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité prévu à l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée
- ⇒ Note d'information du 24 février 2020 relative aux rapports sur l'état des collectivités territoriales présentés en comité technique au titre de l'exercice 2019

Les **collectivités de moins de 50 agents qui dépendent du Comité Technique Intercommunal (CTI)** transmettent leur Bilan Social au Centre de Gestion. Ce dernier agrège les données et réalise une **synthèse des rapports** de toutes ces collectivités. Ces éléments statistiques doivent également contribuer à favoriser le dialogue social. Pour cela, la **synthèse des Bilans Sociaux des collectivités de moins de 50 agents est présentée au Comité Technique Intercommunal pour avis.**

➔ Objectifs du Bilan Social

Le Bilan Social poursuit **trois objectifs** :

- ⇒ **dresser un bilan de l'emploi public au sein des collectivités et suivre les évolutions** (effectifs, recrutements, avancements, formations, absences, temps de travail, ...)
- ⇒ **affiner les connaissances par une photographie détaillée de l'emploi public territorial**
- ⇒ **présenter des données sociales** au Comité Technique Intercommunal **afin d'alimenter le dialogue social**

De plus, le Bilan Social permet une **analyse à plusieurs niveaux** :

- ⇒ une **analyse locale** (au sein de la collectivité) grâce aux synthèses réalisées par le Centre de Gestion
- ⇒ une **analyse départementale** effectuée par le Centre de Gestion
- ⇒ une **analyse nationale** par le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) et la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL)

Précisions méthodologiques

➔ Unités interrogées et période de référence

- ➔ Les **collectivités et établissements publics des Pyrénées-Atlantiques employant entre 0 et 50 agents** (fonctionnaires ou contractuels) ont été sollicités.
- ➔ Un **Rapport** doit être réalisé par chaque collectivité.
- ➔ Année de référence : **2019**

➔ Modalités de recueil et exploitation des données

- ➔ Les Centres de Gestion sont dotés, depuis l'année 2018, d'un outil de saisie en ligne, l'**application « Données Sociales »**, afin de faciliter la saisie du Bilan Social par les collectivités.

Cette application permet une saisie facilitée, entièrement en ligne et sécurisée des données du Bilan Social. De plus, plusieurs données des collectivités sont pré-remplies à partir des données issues notamment de leurs fichiers N4DS. Cette application est également dotée de nombreux contrôles de cohérence.

Elle comprend deux modes de saisie :

- un **mode de saisie « agent par agent » préconisé pour les collectivités de moins de 50 agents** (avec des données pré complétées et des contrôles de cohérence)
- un **mode de saisie « consolidé » pour les collectivités de plus de 50 agents** (avec des données pré-saisies et des contrôles de cohérences)

- ➔ Période de saisie : **du 10 juin au 16 novembre 2019**

- ➔ Aucune pondération, ni redressement de données n'ont été effectués

- ➔ Lorsque des anomalies ont été détectées sur certains indicateurs, ces données n'ont pas été exploitées afin de ne pas fausser les statistiques et obtenir des résultats plus « cohérents »

- ➔ En raison des arrondis, il est possible que le total des pourcentages de certains graphiques soit légèrement inférieur ou supérieur à 100%

Sources utilisées à des fins de comparaison :

Après 7 années de réalisation du Bilan Social, des comparaisons avec les données des **Bilans Sociaux 2007, 2009, 2011, 2013, 2015 et 2017** des collectivités de moins de 50 agents sont possibles.

Ces comparaisons mettent en exergue des évolutions ou des tendances.

➔ Accompagnement des collectivités

Afin de toujours améliorer l'accompagnement des collectivités, le Centre de Gestion a mis en place :

- ↔ une **assistance téléphonique** pour les collectivités
- ↔ une **aide technique et informatique**
- ↔ un **guide utilisateur complet de l'application**
- ↔ une **foire aux questions en ligne**
- ↔ une **vérification des éléments renseignés** par les collectivités

Données générales

Les taux de retour

➔ Le niveau de participation en 2019

■ **986 collectivités** de moins de 50 agents recensées dans le département relèvent du CTI selon la liste de collectivités transmise par la DGCL

■ **74 %** de ces collectivités ont réalisé le rapport sur l'état de la collectivité, soit 733 collectivités

■ Parmi elles :

- ➔ 325 collectivités n'ont employé aucun agent
- ➔ 408 collectivités ont employé au moins un agent

BILAN SOCIAL 2017 :
UN TAUX DE RETOUR DE 74 %

➔ Les effectifs recensés

➔ **1940 fonctionnaires** ont été recensés dans les rapports des collectivités de moins de 50 agents
(les fonctionnaires intercommunaux sont comptabilisés dans chaque collectivité d'appartenance)

➔ **677 agents contractuels sur emploi permanent** recensés, dont **138 remplaçants**

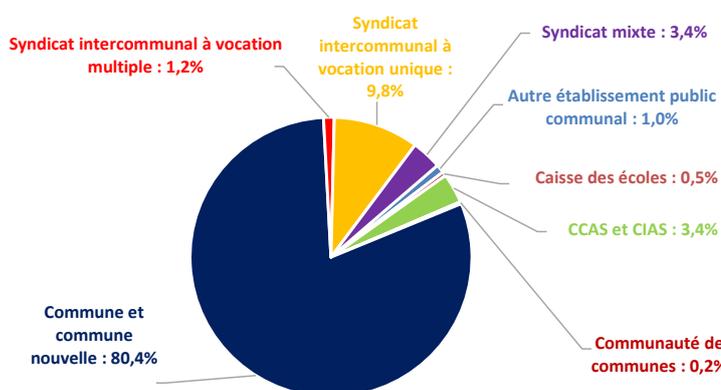
➔ **128 agents contractuels sur emploi non permanent** recensés au 31/12/2019

Au 31 décembre 2019 :

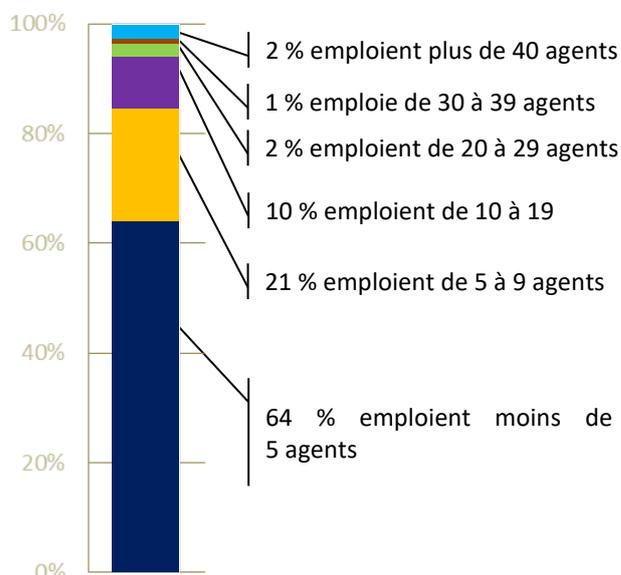
2 617 agents en position d'activité (tous statuts confondus)
dont **2 745 occupant un emploi permanent**

Précisions sur les employeurs territoriaux

➔ 4 collectivités sur 5 sont des communes



➔ Plus de 8 collectivités sur 10 emploient moins de 10 agents



Les effectifs territoriaux

Répartition statutaire des effectifs

→ Une répartition statutaire en mouvement

Entre 2017 et 2019, on constate une **hausse de 6 points** concernant la part des **agents contractuels sur emploi permanent** au détriment des agents contractuels sur emploi non permanent dont la part diminue de 6 points.

Répartition statutaire des agents au 31/12/2019



Variation entre 2017 et 2019

Part des agents fonctionnaires	→ 0 points
Part des agents contractuels sur emploi permanent	↗ 6 points
Part des agents contractuels sur emploi <u>non</u> permanent	↘ 6 points

→ Les contractuels sur emploi permanent

Type de recrutement :

- ⇒ **29 %** affectés sur un **poste vacant**
- ⇒ **20 %** recrutés en tant qu'**agent remplaçant**
- ⇒ **18 %** recrutés avec un **Contrat à Durée Indéterminée**
- ⇒ **12 %** recrutés pour un **temps non complet inférieur à un mi-temps** dans des communes ou groupements de **moins de 1 000 habitants**
- ⇒ **8 %** recrutés dans des **communes de moins de 2 000 habitants ou des groupements de moins de 10 000 habitants** et dont la création ou la suppression du poste relève **d'une autre autorité que la collectivité**

Ancienneté :

- ⇒ **10 %** exercent **depuis 6 ans et plus**
- ⇒ **18 %** exercent **depuis 3 à 6 ans**
- ⇒ **72 %** exercent **depuis moins de 3 ans**

A NOTER : **18 %** occupent un emploi en CDI

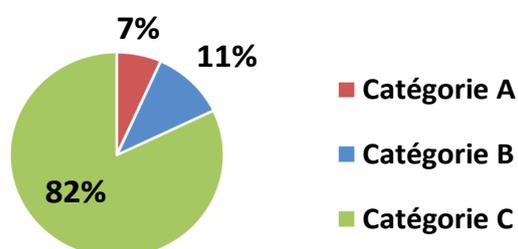
→ Les contractuels sur emploi non permanent

- ⇒ **41 %** sont des **saisonniers ou occasionnels**
- ⇒ **36 %** des contractuels sur emploi non permanent ont été recrutés dans le cadre d'un **emploi aidé**
- ⇒ **6 %** sont des **apprentis**

Caractéristiques des agents territoriaux sur emploi permanent

→ Une répartition par catégories stable

Répartition par catégorie hiérarchique au 31/12/2019

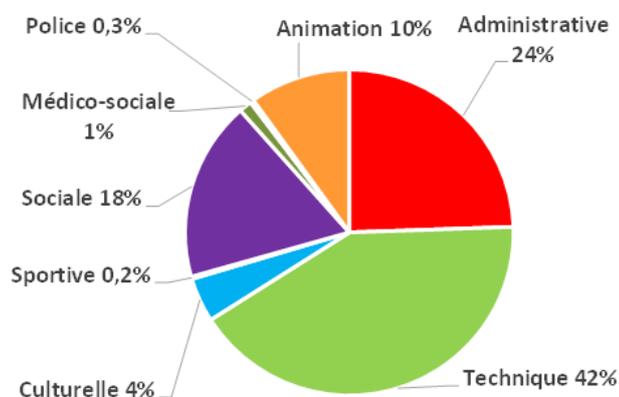


La répartition des effectifs entre les années 2017 et 2019 **reste très stable**.

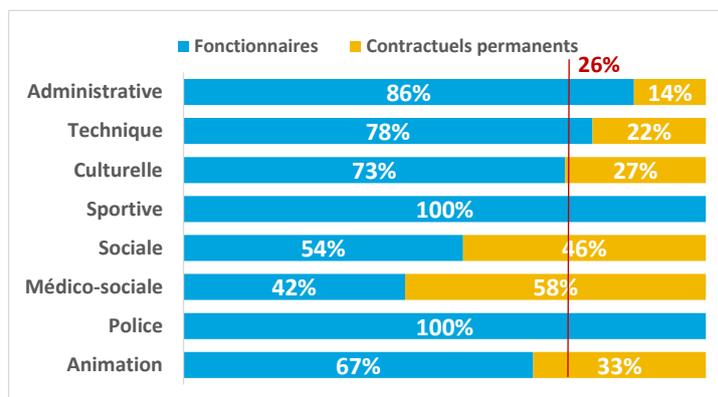
Entre les années 2015 et 2017, on avait constaté une **augmentation du taux d'encadrement supérieur (catégorie A)** et une **augmentation du taux de la catégorie opérationnelle (catégorie C)**.

➔ La filière technique toujours prédominante

Répartition par filière des agents permanents au 31/12/2019



Répartition des agents sur emploi permanent par filière et par statut

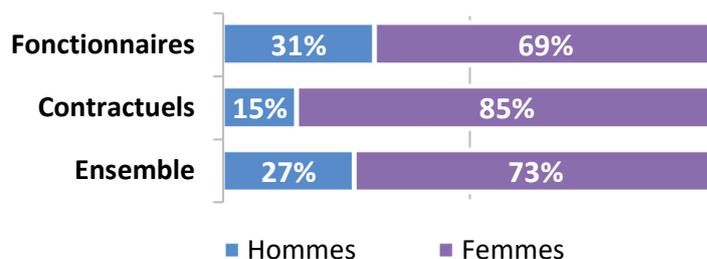


— moyenne du taux des contractuels permanents sur l'ensemble des filières

➔ Les 5 principaux cadres d'emplois des agents permanents

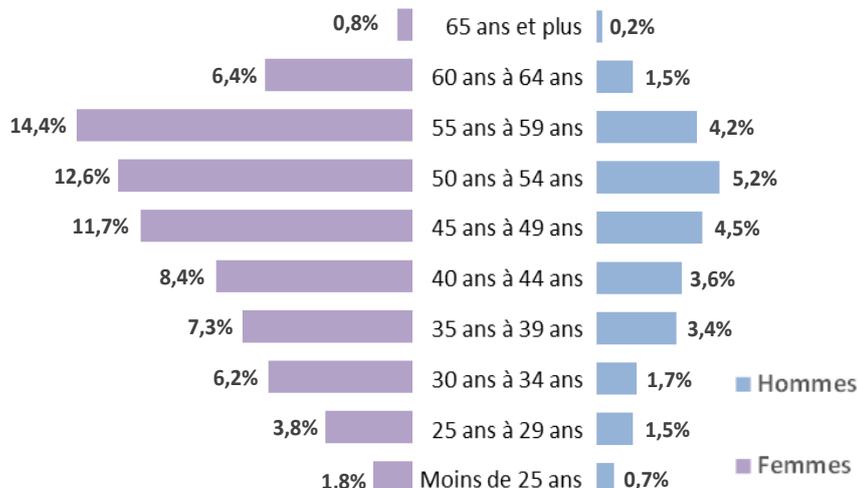
Adjointes techniques	40 %
Adjointes administratifs	14 %
Adjointes d'animation	11 %
Rédacteurs territoriaux	8 %
ASEM	6 %

➔ Près de 3 agents permanents sur 4 sont des femmes



La pyramide des âges des agents sur emploi permanent

➔ Une population vieillissante : 28 % des agents ont plus de 55 ans en 2019, contre 23% en 2017 et 21% en 2015



Plus de 4 agents sur 10 ont plus de 50 ans

Le vieillissement des effectifs se poursuit avec une augmentation de 5 points de la part des agents de plus de 55 ans par rapport à 2017

➔ En moyenne, les agents ont 47 ans

Comme l'atteste l'âge moyen, les agents contractuels sont globalement plus jeunes que les fonctionnaires : 16 % d'entre eux ont moins de 30 ans contre 5 % chez les titulaires

Âge moyen des agents permanents	
Fonctionnaires	47,88 ans
Contractuels permanent	44,78 ans
Ensemble	47,08 ans

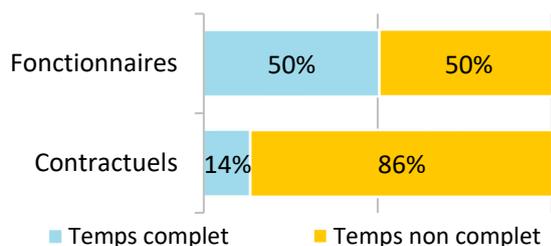
Les temps de travail



Le Bilan Social n'identifie pas les agents intercommunaux, à savoir ceux qui effectuent plusieurs temps non complet dans plusieurs collectivités

Les temps de travail

➔ Plus de 8 contractuels sur 10 à temps non complet contre 1 fonctionnaires sur 2



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet (TNC)

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	74%	94%
Animation	71%	97%
Administrative	50%	70%

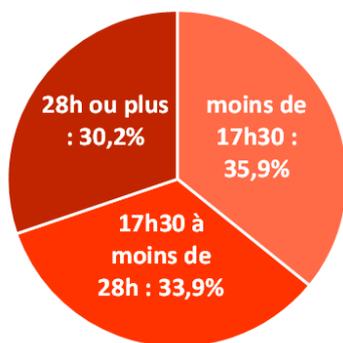
➔ Plus de 3 fonctionnaires à temps non complet sur 10 sont à moins de 17 h 30

➔ Moins de 1 fonctionnaire sur 10 à temps partiel

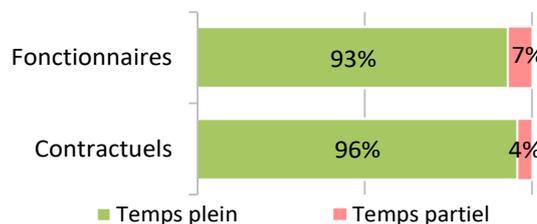
⇒ 37 % des fonctionnaires de la filière administrative sont à moins de 17 h 30 (temps complet et non)

⇒ 73 % des femmes sont à temps non complet contre 21 % des hommes parmi tous les agents

Répartition des temps non complet des fonctionnaires



Répartition des agents à temps plein ou temps partiel



⇒ 47 % des bénéficiaires d'un temps partiel sont des femmes

⇒ 33 % des fonctionnaires à temps partiel bénéficient d'un temps partiel de droit

Les Comptes Epargne Temps (CET)

221 CET ont été ouverts depuis le décret de 2004 dont 50 en 2019. Ainsi, 8,4 % des agents sur emploi permanent dans les collectivités de moins de 50 agents disposent d'un CET.

	Part des agents ayant un CET sur l'effectif de la catégorie	Nombre de CET ouverts	Nombre de jours			
			accumulés au 31/12/2019	versés en 2019	utilisés en 2019	indemnisés en 2019
Catégorie A	19,3 %	6	660	167	10	0
Catégorie B	11,0 %	6	596	129	24	0
Catégorie C	7,2 %	32	2 114	390	84	21

Les mouvements

Augmentation du nombre d'agents en 2019 (sur emploi permanent)

En 2019 :
589 arrivées
84 contractuels titularisés
429 départs

➔ **Variation des effectifs**
 entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2019

➔ **6,5 %** d'agents permanents
 ➔ **1,6 %** de fonctionnaires
 ➔ **39,6 %** de contractuels

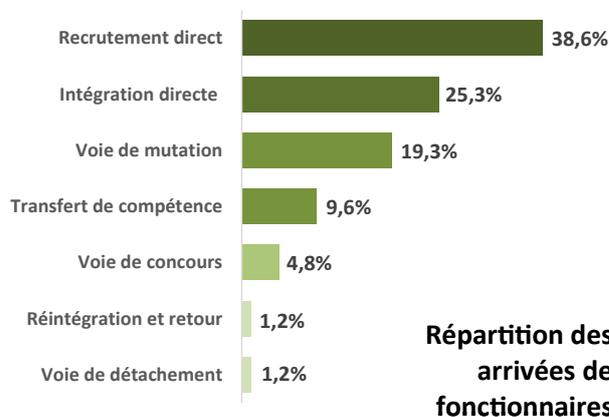
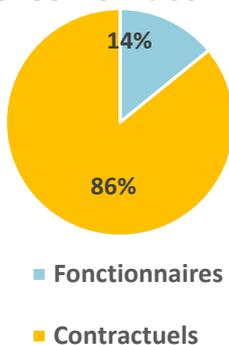
Les recrutements sur emploi permanent en 2019

➔ **Plus de 8 arrivées sur 10 concernent des agents contractuels**

⇒ **83 arrivées de fonctionnaires**
 ⇒ **506 arrivées de contractuels**

A noter :

53 % des contractuels ont été recrutés en tant que **remplaçants**



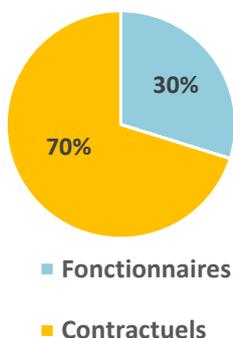
Les départs d'agents sur emploi permanent en 2019

➔ **7 départs sur 10 concernent des agents contractuels**

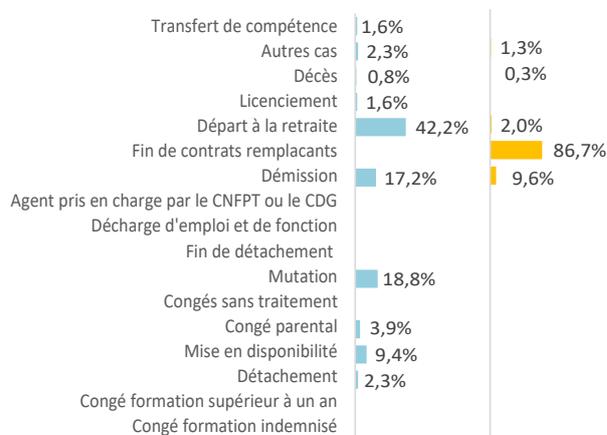
⇒ **128 départs de fonctionnaires**
 ⇒ **301 départs de contractuels**

Les départs à la retraite représentent au total :

14 % des départs de contractuels et de fonctionnaires



Près d'1 départ de fonctionnaires sur 2 est un départ en retraite



➔ **4, % des agents permanents ayant connu un départ au cours de l'année 2019 ont bénéficié d'un congé parental ou d'une disponibilité**

Soit 157 agents, 17 fonctionnaires et aucun contractuel

Les rémunérations

R
A
P
P
E
L

- **Les éléments obligatoires de la rémunération** : le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et la nouvelle bonification indiciaire.
- **Les éléments facultatifs de la rémunération** : le régime indemnitaire est un élément facultatif et complémentaire du traitement. Chaque collectivité délibère en fonction de la législation afin de déterminer son propre régime indemnitaire. Les primes et indemnités sont liées au grade, à la filière et aux missions exercées.

La masse salariale (tous statuts confondus)

➔ **Les collectivités de moins de 50 agents consacrent 28,2 % de leur budget de fonctionnement aux charges de personnel**

Montant global	Budget de fonctionnement	434 417 131 €	Masse salariale	122 595 160 €	Soit 28,2 % des dépenses de fonctionnement
Montant moyen		1 064 748 €	Charges de personnel	300 478 €	

Rémunérations et régime indemnitaire

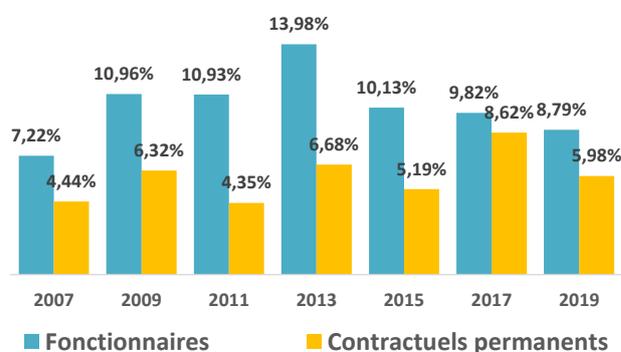
➔ **Rémunérations des agents sur emploi permanent**

	Montant moyen par collectivité
Rémunérations annuelles brutes :	114 029 €
Primes et indemnités versées :	9 526 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	1 064 €
Nouvelle Bonification Indiciaire	946 €

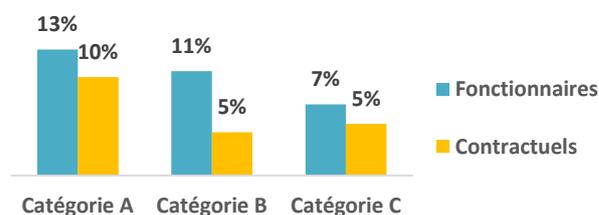
1 645 086 € de rémunérations versées à des **agents non permanents**

434 314 € versés en 2019 par les collectivités de moins de 50 agents suite à des **heures supplémentaires et/ou complémentaires, dont 89,4 % à des fonctionnaires**

➔ **Part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes**



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



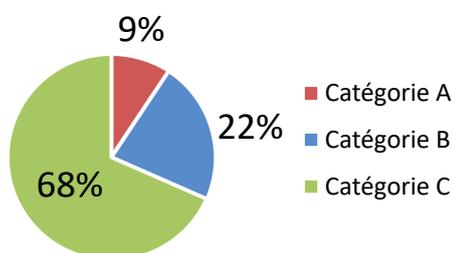
La formation

Les agents et la formation

➔ **Plus de 2/3 des formations suivies par des agents de catégorie C**

- ⇒ **3 075 jours de formation** effectués par les **agents sur emploi permanent** dont 571 jours dans le cadre du compte personnel de formation (CPF)
- ⇒ **338 jours de formation** effectués par les **agents sur emploi non permanent**, dont 96 % à destination d'emplois aidés

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ **Nombre de jours moyens de formation**

1,2 jour de formation en moyenne par agent en activité au 31/12/2019

⇒ Catégorie A : **1,5 jours**

⇒ Catégorie B : **2,1 jours**

⇒ Catégorie C : **0,9 jour**

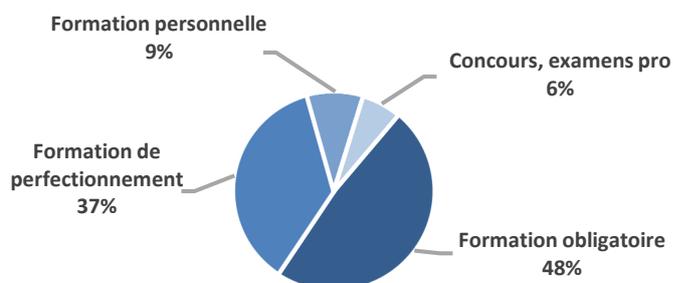
Calculé sur la somme de tous les agents sur emploi permanent au 31/12/2019

Les types de formation

➔ **Près de 1 formation sur 2 est obligatoire (formation prévues par les statuts particuliers)**

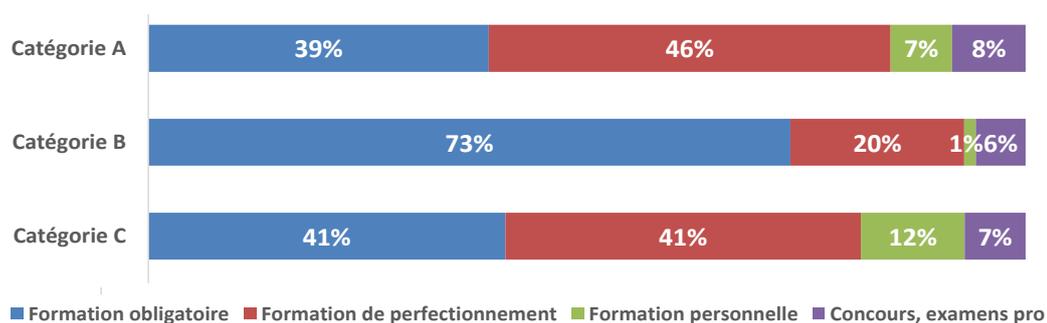
La part des formations professionnelles a augmenté depuis 2017 : **+ 5 points**

Les **formations obligatoires** ont quant à elles **perdu 5 points** et les **préparations au concours** ont **perdu 4 points**.



➔ **73 % des jours de formation suivis par des agents de catégorie B concernent des formations obligatoires**

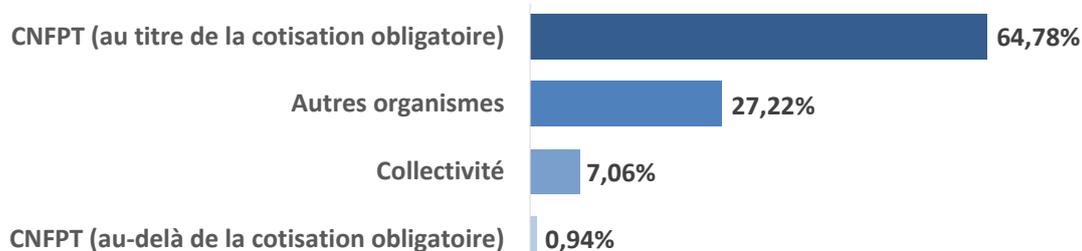
Répartition des journées de formation par type de formation et par catégorie hiérarchique



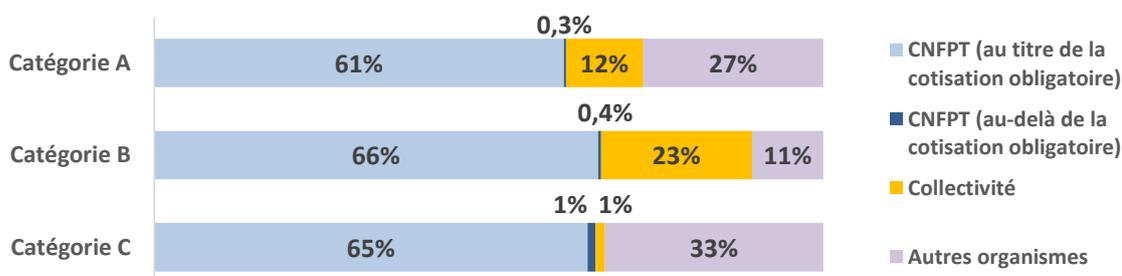
Les organismes et les coûts de formation

➔ **65,7 % des jours de formation réalisés par le CNFPT**

Répartition des jours de formation par organisme



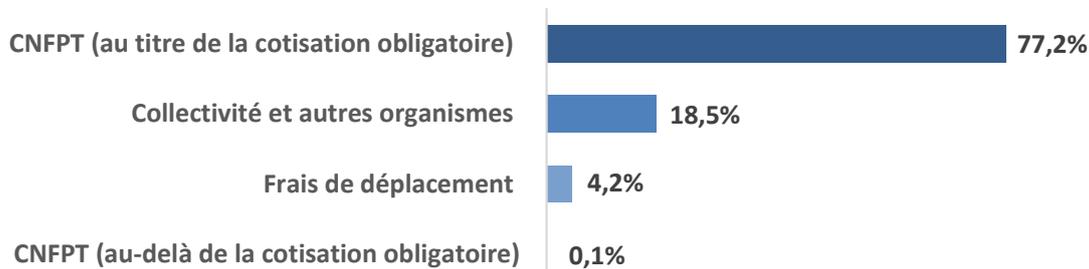
Répartition des jours de formation par organisme en fonction des catégories hiérarchiques



➔ **18,5 % du budget de formation versé à des organismes autres que le CNFPT**

733 956 € de budget ont été consacrés à la formation en 2019

Répartition des dépenses de formation par organisme et poste de dépense



Validation des acquis et des expériences et bilans de compétence

- ➔ **3 dossiers de validation des acquis et des expériences en cours** durant l'année 2019
- ➔ **Aucun dossier de validation des acquis et des expériences ayant débouché sur une validation** en 2019
- ➔ **8 bilans de compétences financés par les collectivités** de moins de 50 agents en 2019
- ➔ **Aucun congé de formation** en 2019

L'absentéisme



Toutes les formules de calcul des indicateurs retenus ainsi que les groupes d'absence définis sont détaillés dans les précisions méthodologiques (cf : page 16)

- Indicateurs d'absences : Taux d'absentéisme, Taux d'exposition, Taux de fréquence et Gravité
- Groupes d'absences : Absences « compressible », Absences médicales et Absences Globales

Les taux d'absentéisme

➔ **Note de lecture : en moyenne, 4,28 agents permanents sur 100 ont été absents toute l'année pour motif médical**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,56%	1,73%	3,09%	0,44%
Taux d'absentéisme médical* (toutes absences pour motif médical)	5,10%	1,90%	4,28%	0,44%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	5,44%	2,03%	4,56%	0,44%

➔ **Le taux d'absentéisme global des fonctionnaires diminue entre 2017 et 2019**

5,44% en 2019 contre 5,68 % en 2017.

➔ **Le taux d'absentéisme global des contractuels permanents augmente entre 2017 et 2019**

2,03 % en 2019 contre 1,84 % en 2017.

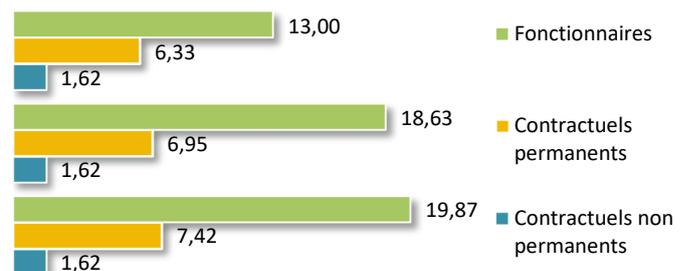
Le nombre moyen de jours d'absence en 2019

➔ **18,63 jours d'absence pour motif médical par fonctionnaire contre 6,95 par contractuel permanent présent au 31/12/2019**

Jours moyens d'absence « compressibles »
(maladies ordinaires et accidents de travail)

Jours moyens d'absence pour motif médical (toutes absences pour motif médical)

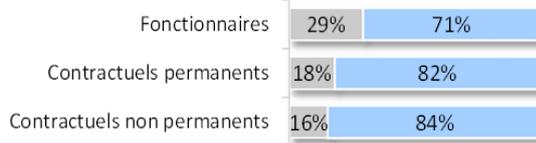
Jours moyens d'absence global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)



Zoom sur la maladie ordinaire

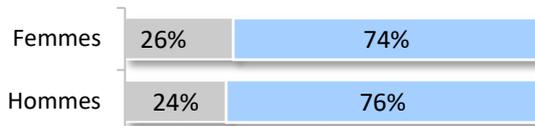
26 % des agents absents pour maladie ordinaire

■ Agents ayant été absents ■ Agents n'ayant pas été absents



24 % d'hommes absents et 26 % de femmes absentes

■ Agents ayant été absents ■ Agents n'ayant pas été absents



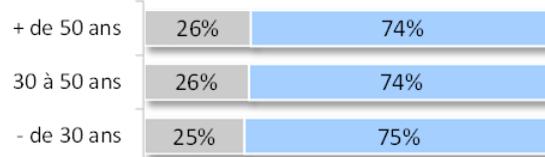
Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme* : **2,64 %**
- ⇒ Taux d'exposition** : **25,87 %**
- ⇒ Taux de fréquence*** : **59,96 %**
- ⇒ Gravité**** : en moyenne, **16 jours par arrêt**
- ⇒ **710 agents absents pour maladie ordinaire**
568 fonctionnaires, 122 contractuels permanents et 20 contractuels non permanents
- ⇒ **26 468 jours d'absence pour maladie ordinaire**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme*	3,12%	1,69%	0,44%
Taux d'exposition**	29,28%	18,02%	15,63%
Taux de fréquence***	69,90%	38,55%	22,66%
Gravité****	16,3	16,0	7,1

26% des agents de + de 50 ans ont été absents au moins une fois pour maladie ordinaire

■ Agents ayant été absents ■ Agents n'ayant pas été absents



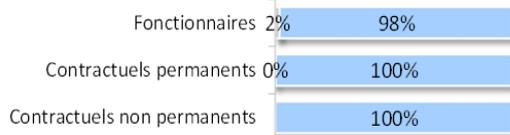
⇒ Le taux d'absentéisme* le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 5,78 %

⇒ Le taux d'exposition** le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 31,3 agents absents pour 100 agents

Zoom sur la grave maladie et sur la maladie de longue durée

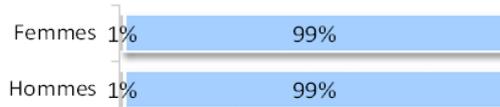
1 % des agents absents

■ Agents ayant été absents ■ Agents n'ayant pas été absents



1 % d'hommes absents et 1 % de femmes absentes

■ Agents ayant été absents ■ Agents n'ayant pas été absents



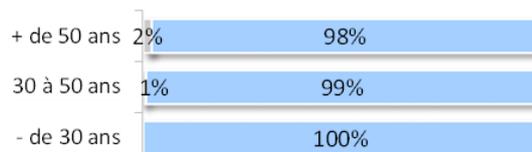
Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme* : **1,07 %**
- ⇒ Taux d'exposition** : **1,31 %**
- ⇒ Taux de fréquence*** : **2,66 %**
- ⇒ Gravité**** : en moyenne, **147 jours par arrêt**
- ⇒ **36 agents absents**
35 fonctionnaires, 1 contractuel permanent et aucun contractuel non permanent
- ⇒ **10 733 jours d'absence**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents
Taux d'absentéisme*	1,46%	0,16%
Taux d'exposition**	1,80%	0,15%
Taux de fréquence***	3,76%	0,00%
Gravité****	142,0	

2 % des agents de + de 50 ans ont été absents au moins une fois

■ Agents ayant été absents ■ Agents n'ayant pas été absents

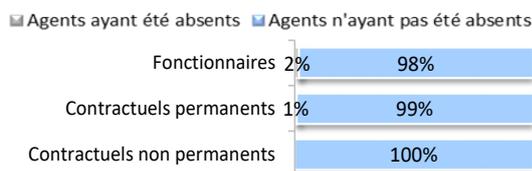


⇒ Le taux d'absentéisme* le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 2,6 %

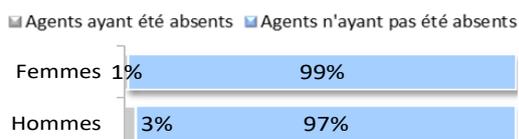
⇒ Le taux d'exposition** le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 3,3 agents absents pour 100 agents

Zoom sur les accidents de service et de trajet

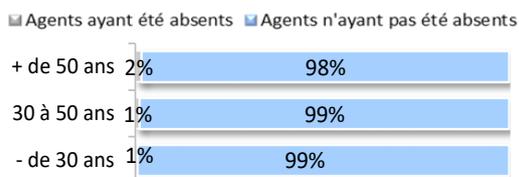
2 % des agents absents suite à un accident de service ou de trajet



3 % d'hommes absents et 1 % de femmes absentes



2 % des agents de + de 50 ans ont été absents suite à un accident de service ou de trajet



Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme* : **0,32 %**
- ⇒ Taux d'exposition** : **1,53 %**
- ⇒ Taux de fréquence*** : **1,97 %**
- ⇒ Gravité**** : en moyenne, **60 jours par arrêt**
- ⇒ **42 agents absents suite à des accidents (service ou trajet)**
36 fonctionnaires, 6 contractuels permanents et aucun contractuel non permanent
- ⇒ **3 241 jours d'absence suite à des accidents**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme*	0,44%	0,05%	0,00%
Taux d'exposition**	1,86%	0,89%	0,00%
Taux de fréquence***	2,73%	0,15%	0,00%
Gravité****	59,0	114,0	-

- ⇒ Le taux d'absentéisme* le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 5,1 %
- ⇒ Le taux d'exposition** le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 1,9 agents absents pour 100 agents

Zoom sur les maladies professionnelles

0,64 % des agents absents pour maladies professionnelles

	Fonctionnaires	Contractuels permanents
Taux d'absentéisme*	1,18%	0,02%
Taux d'exposition**	3,91%	0,15%
Taux de fréquence***	3,91%	0,00%
Gravité****	110,6	-

Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme* : **0,06 %**
- ⇒ Taux d'exposition** : **0,22 %**
- ⇒ Taux de fréquence*** : **0,18 %**
- ⇒ Gravité**** : en moyenne, **121 jours par arrêt**
- ⇒ **6 agents absents pour maladies professionnelles**
5 fonctionnaires, 1 contractuel permanent et aucun contractuel non permanent
- ⇒ **607 jours d'absence pour maladies professionnelles**

Zoom sur les congés maternité et paternité

y compris accueil de l'enfant et adoption

- ⇒ Taux d'absentéisme emplois permanents* : **0,28 %**
- ⇒ Taux d'exposition emplois permanents** : **1,18 %**

Agents permanents ou non :

- ⇒ Indice de durée*** : en moyenne, **71,49 jours par arrêt**
- ⇒ **31 agents absents pour maternité ou paternité**
24 fonctionnaires, 7 contractuels permanents et aucun contractuel non permanent
- ⇒ **2 717 jours d'absence pour maternité ou paternité**
- ⇒ **3 hommes absents et 28 femmes absentes**

Zoom sur les absences pour « autres raisons »

hors motif syndical ou de représentation

- ⇒ Taux d'absentéisme - emplois permanents* : **0 %**
- ⇒ Taux d'exposition - emplois permanents** : **0,38 %**

Agents permanents ou non :

- ⇒ Indice de durée**** : **1,7 jour par absent**
- ⇒ **10 agents absents pour autres raisons**
9 fonctionnaires, 1 contractuel permanent et aucun contractuel non permanent
- ⇒ **17 jours d'absence pour autres raisons**
- ⇒ **Aucun homme absent et 10 femmes absentes**

Précisions méthodologiques

➔ Les enjeux de l'évaluation de l'absentéisme

L'absentéisme demeure un sujet complexe aux nombreuses définitions dont aucune ne fait consensus. Les modes de calcul sont multiples et les indicateurs peuvent varier. Son évaluation demeure difficile à mettre en place comme les comparaisons entre employeurs qui sont à prendre avec précaution.

Aussi, les Centres de Gestion ont élaboré une **méthodologie nationale** comprenant des **définitions et des indicateurs d'absentéisme communs**. Celle-ci s'accompagne d'un **outil de mesure et de suivi de l'absentéisme** permettant à chaque employeur de disposer d'une analyse sur sa collectivité, sur la base des données du Bilan Social. Il est ainsi possible d'établir des **comparaisons objectives** entre collectivités grâce aux analyses réalisées par les Centres de Gestion.

➔ 3 « groupes d'absences » identifiés



N.B. Les journées d'absence sont décomptées en **jours calendaires** pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

* 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.

➔ Les indicateurs d'absence

Taux d'absentéisme :
$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}^*}{(\text{Nombre d'agents au 31/12/2019} \times 365)} \times 100$$

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.

*des agents présents au 31/12/2019 dans les collectivités

Le choix de la règle des 365^{ème} : Face aux différentes formules existantes, les Centres de Gestion ont retenu la règle des 365^{ème}. Comme tout mode de calcul, il résulte d'un choix et présente des qualités et des défauts.

La règle des 365^{ème} retient comme numérateur le **nombre total de jours calendaires d'absence**, bien que cela puisse tendre à surévaluer le nombre de jours effectivement non travaillés en intégrant des jours non ouvrés dans le décompte des absences. À l'inverse, la règle du 5/7ème (nombre de jours calendaires multiplié par 5/7) tend à réduire l'impact des jours non ouvrés dans le décompte des absences, mais peut conduire à minimiser l'absentéisme en particulier face à des arrêts "courts" ne comportant que des jours ouvrés.

La règle des 365^{ème} présente aussi l'avantage de **recourir à des données présentes au sein des collectivités et respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie** (nombre de jours calendaires).

De plus, cette formule de calcul est plus **adaptée aux temps non complet**, nombreux dans les collectivités,

Taux d'exposition :
$$\frac{\text{Nombre d'agents absents}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2019}} \times 100$$

Note de lecture : Si le taux d'exposition est de 8 %, cela signifie que 8 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence :
$$\frac{\text{Nombre d'arrêts}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2019}} \times 100$$

Note de lecture : Si le taux de fréquence est de 40 %, cela signifie que pour 100 agents présents au 31/12/2019, on dénombre 40 arrêts sur l'année, soit 0,4 arrêt par agent.

Gravité :
$$\frac{\text{Nombre de jours d'absence calendaires}}{\text{Nombre d'arrêts}}$$

Note de lecture : Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.

Votre collectivité compte plus de 20 agents : demander votre synthèse individuelle sur l'absentéisme pour vous comparer

Un outil d'information, de communication et d'aide à la décision permettant de bénéficier d'une vue d'ensemble de vos effectifs et de leurs caractéristiques



Conditions de travail



► Toutes les formules de calcul des indicateurs retenus sont détaillés dans les précisions méthodologique (cf : page 22) : Taux d'absentéisme, Taux d'exposition, Taux de fréquence, Indice de fréquence, Gravité et Taux de gravité

Les accidents de service

- ⇒ 41 accidents de service, dont 5 accidents sans arrêt de travail, soit 12,2 %
- ⇒ 3 262 jours d'arrêt de travail y compris reliquats des années antérieures
- ⇒ 38 agents concernés par au moins un accident de service, soit 1,38 % des agents employés

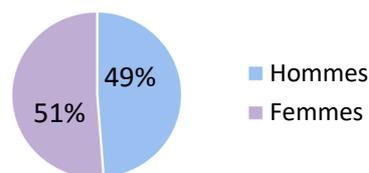
Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

⇒ Taux d'absentéisme ¹ :	0,33 %
⇒ Taux d'exposition ² :	1,38 %
⇒ Taux de fréquence ³ :	1,82 %
⇒ Indice de fréquence ⁴ :	18,04
⇒ Gravité ⁵ :	90,61 jours par arrêt
⇒ Taux de gravité ⁶ :	0,79 ‰

► La filière technique est la plus concernée

Filière	Hommes	Femmes	Total	%
Technique	20	4	24	59%
Médico-sociale		11	11	27%
Animation		5	5	12%
Administrative		1	1	2%

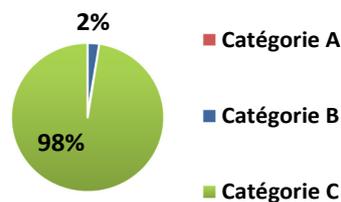
► Les femmes et les hommes autant concernés par les accidents de service



► Les adjoints techniques sont les plus concernés

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	56%
Agents sociaux	20%
Adjoints d'animation	10%
Auxiliaires de soins	5%
Adjoints administratifs	2%

► La catégorie C est la plus concernée



Les accidents de trajet

- ⇒ 7 accidents de trajet, dont 2 accidents sans arrêt de travail
- ⇒ 552 jours d'arrêt de travail y compris reliquats des années antérieures
- ⇒ 4 agents concernés par au moins un accident de trajet

→ La filière culturelle est la plus concernée

Filière	Hommes	Femmes	Total	%
Culturelle	3		3	43%
Médico-sociale		3	3	43%
Administrative		1	1	14%

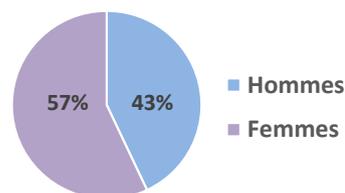
→ Les adjoints techniques sont les plus concernés

Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	43%
Assistants d'enseignement artistique	29%
Attachés	14%
Professeurs d'enseignement artistique	14%

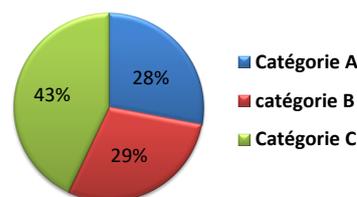
Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme¹ : 0,06 %
- ⇒ Taux d'exposition² : 0,15 %
- ⇒ Taux de fréquence³ : 0,15 %
- ⇒ Indice de fréquence⁴ : 3,08
- ⇒ Gravité⁵ : 110,4 jours par arrêt
- ⇒ Taux de gravité⁶ : 0,13 %

→ Les femmes sont plus concernées que les hommes par les accidents de service



→ La catégorie C est la plus concernée



Les maladies professionnelles

- ⇒ 6 maladies professionnelles dont une reconnue avant 2019 ayant entraîné des jours d'arrêt dans l'année 2019
- ⇒ 6 agents concernés par au moins une maladie professionnelle, soit 0,22 % des agents employés
- ⇒ 537 jours d'arrêt de travail y compris reliquats des années antérieures

→ La filière technique est la plus concernée

Filière	Hommes	Femmes	%
Technique	3	1	67%
Médico-sociale		2	33%

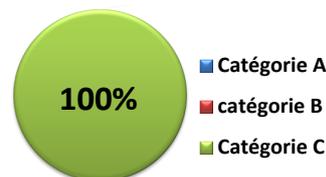
→ Les adjoints techniques sont les plus concernés

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	50%
Agents de maîtrise	17%
Agents sociaux	17%
Auxiliaires de soins	17%

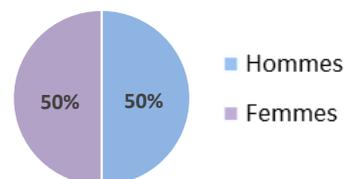
Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme¹ : 0,05 %
- ⇒ Taux d'exposition² : 0,22 %
- ⇒ Taux de fréquence³ : 0,18 %
- ⇒ Gravité⁴ : 107,4 jours par arrêt

→ Seule la catégorie C est concernée



→ Les femmes et les hommes autant concernés par les maladies professionnelles



Le taux d'absentéisme est plus élevé pour les femmes (0,07 %) que pour les hommes (0,06 %)

Inaptitudes

➔ 3 demandes de reclassement au cours de l'année 2019

- ⇒ 1 demande de reclassement suite à une inaptitude liée à un accident de travail ou une maladie professionnelle
- ⇒ 2 demandes de reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs
- ⇒ **Aucune** proposition de période de préparation au reclassement au cours de l'année

➔ 22 décisions liées à une inaptitude prises au cours de l'année 2019

- ⇒ 1 période de préparation au reclassement acceptée au cours de l'année, et **aucune** refusée
- ⇒ **Aucun** reclassement effectif prononcé, tous motifs confondus
- ⇒ 2 retraites pour invalidité
- ⇒ 4 licenciements pour inaptitude physique
- ⇒ 6 décisions d'inaptitude définitive (avis du comité médical ou de la commission de réforme)
- ⇒ 4 décisions d'accord de temps partiel thérapeutique
- ⇒ **Aucune** décision d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail
- ⇒ 5 mise en disponibilité d'office pour raisons médicales

Agents affectés à la prévention

➔ 90 agents affectés à la prévention

- ⇒ 83 assistants de prévention (ex-agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)
- ⇒ 5 agents chargés des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité de la collectivité (ACFI)
- ⇒ 1 médecin de prévention (agent de la collectivité)
- ⇒ 1 autre personnel affecté à la prévention (animateur, formateur prévention, etc.)

Actions liées à la prévention dans l'année

- ⇒ Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité : 8 989 €
- ⇒ Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail : 34 349 €

Budget global : 59 577 € soit en moyenne 146 € par collectivité contre 184 € en 2017

	Montant en euros	Nombre de jours
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €	73
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène et sécurité	2 000 €	12
Formation dans le cadre des habilitations	14 239 €	74

Documents de prévention

Document unique

- **30 %** des collectivités disposent d'un document unique

Plan de prévention des risques psychosociaux

- **2 %** des collectivités disposent d'un plan de prévention des risques psychosociaux

Démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)

- **6 %** des collectivités ont mis en place une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)

Démarche de prévention des risques cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR)

- **1 %** des collectivités a mis en place une démarche de prévention des risques cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR)

Les situations de handicap

- ⇒ **13 %** des collectivités rattachées au Comité Technique du Centre de Gestion emploient au moins un agent en situation de handicap
 - ⇒ **68** travailleurs handicapés sur emploi permanent recensés dans les collectivités rattachées au Comité Technique du CDG
 - ⇒ **8** travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ **84 %** sont fonctionnaires
 - ⇒ **87 %** sont en catégorie C

Les relations sociales

Nombre de réunions statutaires organisées par le CDG	<ul style="list-style-type: none">• CTI : 6 réunions• CHSCT : 6 réunions• CAP : 14 réunions<ul style="list-style-type: none">⇒ 4 pour la catégorie A⇒ 4 pour la catégorie B⇒ 6 pour la catégorie C
Autorisations spéciales d'absence	1 297 heures d'autorisations spéciales d'absence en 2019 pour l'exercice du droit syndical
Grève	255 journées de grève déclarées en 2019

L'action sociale et la protection sociale complémentaire

R
A
P
P
E
L

- **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" (article 9 de la loi du 13 juillet 1983 modifiée).
- La **protection sociale complémentaire** est définie par opposition à la protection sociale obligatoire dont bénéficie chacun en application du statut de la Fonction Publique et du Code de la Sécurité Sociale. Tous **les risques non couverts par la protection sociale obligatoire relèvent de la protection sociale complémentaire**. Sont concernés :
 - le risque "santé" (mutuelle)
 - le risque "prévoyance" (garantie maintien de salaire)

➔ L'action sociale

6 % des collectivités rattachées au Comité Technique Intercommunal ont versé des **cotisations à des comités d'œuvres sociales locaux** (propres à la collectivité) et **16 % à un comité d'œuvres sociales intercommunal** (inter collectivités)

5 % des collectivités ont servi des prestations directement à leurs agents (chèques vacances, restauration, aide à la famille, subventions pour séjours d'enfants, ...)

➔ La protection sociale complémentaire

En 2017, **271 662 €** ont été consacrés par les collectivités rattachées au Comité Technique à la **protection sociale complémentaire** (39 % consacrés au risque santé et 61 % à la prévoyance).

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	104 743 €	166 489 €
Montant moyen par bénéficiaire	257 €	173 €

Calculé sur les emplois permanents :

- ⇒ **16 % des agents** ont bénéficié d'une **participation à leur mutuelle**
- › **28 %** des agents de **catégorie A**
 - › **26%** des agents de **catégorie B**
 - › **13 %** des agents de **catégorie C**

- ⇒ **37 %** ont bénéficié d'une **participation à leur contrat de prévoyance**
- › **38 %** des agents de **catégorie A**
 - › **44 %** des agents de **catégorie B**
 - › **34 %** des agents de **catégorie C**

Précisions méthodologiques

➔ Les enjeux de l'évaluation des risques professionnels

Réduire les risques professionnels représente un enjeu majeur pour les employeurs publics territoriaux en termes de réduction de l'absentéisme, de reclassement professionnel ou encore de pénibilité.

Afin de mieux prévenir ces risques, connaître précisément les accidents du travail, de service, de trajet et les maladies professionnelles semble nécessaire.

Les données issues du bilan Social permettent d'établir un premier bilan de cette thématique et une présentation synthétique. Des indicateurs tels que la filière, l'âge, la gravité, la fréquence et l'exposition apportent un éclairage indispensable pour mieux agir.

➔ Les indicateurs de Santé, de Sécurité et des Conditions de travail

$$\text{Taux d'absentéisme : } \frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{(\text{Nombre d'agents au 31/12/2019} \times 365)} \times 100$$

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.

$$\text{Taux d'exposition : } \frac{\text{Nombre d'agents absents}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2019}} \times 100$$

Note de lecture : Si le taux d'exposition est de 8 %, cela signifie que 8 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

$$\text{Taux de fréquence : } \frac{\text{Nombre d'arrêts}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2019}} \times 100$$

Note de lecture : Si le taux de fréquence est de 8 %, cela signifie qu'en moyenne pour 100 agents, la collectivité a enregistré 8 arrêts sur l'année.

$$\text{Indice de fréquence : } \frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêt}}{(\text{Nombre d'heures payées} / 1820)} \times 1000$$

Note de lecture : Si l'indice de fréquence est de 80, cela signifie que pour un effectif moyen de 1000 agents, la collectivité a enregistré 80 accidents avec arrêt sur l'année.

$$\text{Gravité : } \frac{\text{Nombre de jours d'arrêt}}{\text{Nombre d'arrêts}}$$

Note de lecture : Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.

$$\text{Taux de gravité : } \frac{\text{Nombre de jours d'arrêt}}{\text{Nombre total d'heures payées}} \times 1000$$

Note de lecture : Si le taux de gravité est de 8, cela signifie qu'en moyenne pour 1 000 heures travaillées, la collectivité a enregistré 8 jours d'arrêt sur l'année.

N.B. Pour chaque indicateur, il convient dans tout les cas d'être attentif et de préciser la nature des absences comptées, la période de décompte et le statut et le profil des agents (âge, métiers...) pris en compte dans l'analyse.

N.B. Pour la partie sur les maladies professionnelles sont inclus dans le calcul du nombre de maladies et du nombre de jours d'arrêt, ceux dus à des MP reconnues dans l'année ainsi que ceux dus à des MP reconnues dans les années antérieures (reliquats)

Votre collectivité compte plus de 20 agents : demander votre synthèse individuelle sur la santé, la sécurité et les conditions de travail pour vous comparer

Un outil d'information, de communication et d'aide à la décision permettant de bénéficier d'une vue d'ensemble de vos effectifs et de leurs caractéristiques



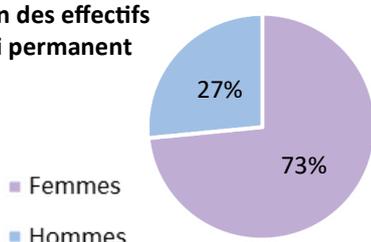
Égalité professionnelle

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2019. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques par extraction des données des Rapports sur l'État de la Collectivité 2019 transmis en 2020 par les collectivités.

Conditions générales d'emploi

➔ **Au 31 décembre 2019 les collectivités employaient 1 922 femmes et 695 hommes sur emploi permanent**

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



Les collectivités emploient 10 agents sur emploi fonctionnel, dont 4 femmes et 6 hommes

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

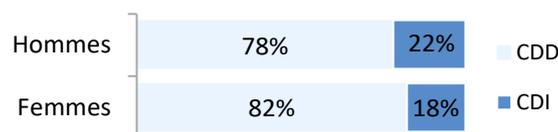
- 623 fonctionnaires hommes
- 1 163 fonctionnaires femmes
- 65 contractuels hommes
- 250 contractuelles femmes

➔ **30 % des femmes sont contractuelles sur emploi permanent contre 15 % des hommes**

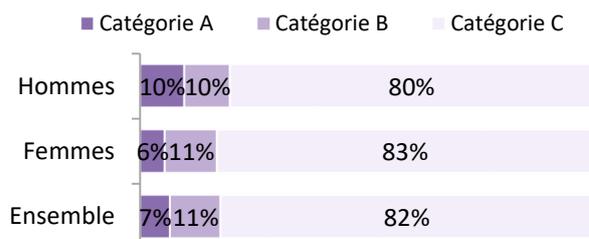


- 69 % des fonctionnaires sont des femmes et 31 % des hommes
- 85 % des contractuels sur emploi permanent sont des femmes et 15 % des hommes

➔ **19 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 22 % des hommes**



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



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	61%	76%	74%

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

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	90%	10%
Technique	50%	50%
Culturelle	57%	43%
Sportive	17%	83%
Médico-sociale	99%	1%
Police	22%	78%
Incendie	-	-
Animation	93%	7%

➔ Les cadres d'emplois* les plus féminisés

Secrétaires de mairie	100%
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	100%
Assistantes de conservation du patrimoine et des bibliothèques	100%
Assistantes socio-éducatives	100%
Auxiliaires de puériculture	100%

➔ Les cadres d'emplois* les plus masculinisés

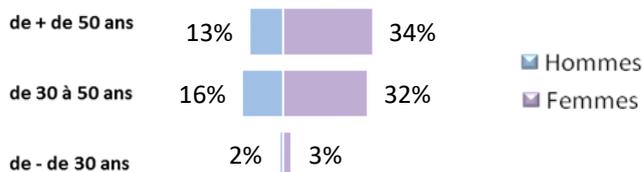
Techniciens	84%
Educateurs des APS	83%
Agents de maîtrise	80%
Ingénieurs	67%
Agents de police municipale	67%

*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

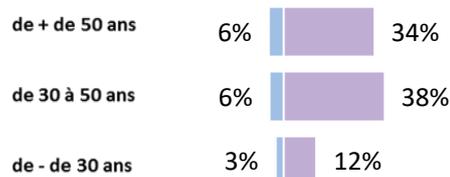
➔ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	48,40	44,84	47,33
Hommes	46,71	44,48	46,38

➔ Pyramide des âges des fonctionnaires



➔ Pyramide des âges des contractuels sur emploi permanent

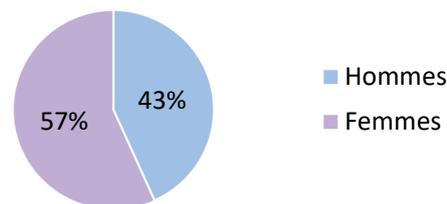


➔ Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2019*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	55%
CAE/CUI	69%
Emploi aidé	11%

* ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2019 et le 31/12/2019

Répartition globale des emplois non permanents par genre



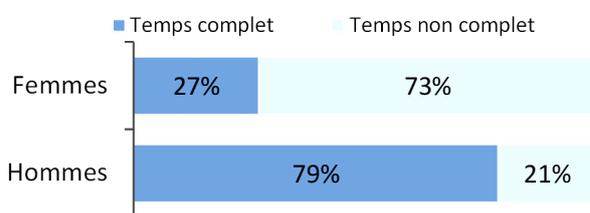
— Évolution de carrière et titularisation

➔ Titularisations

- ▶ 52 agents stagiaires ont été titularisés en 2019 dont 39 femmes et 13 hommes
- ▶ 37 agents contractuels ont été nommés stagiaires en 2019 dont 27 femmes et 10 hommes

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet

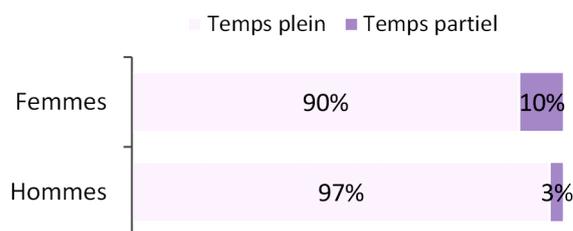


➔ Charte des temps

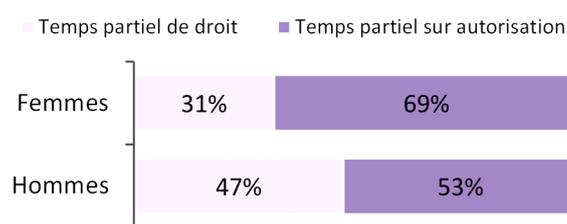
0,2 % des collectivités rattachées au Comité Technique du CDG dispose d'une charte de temps

Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



➔ Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)

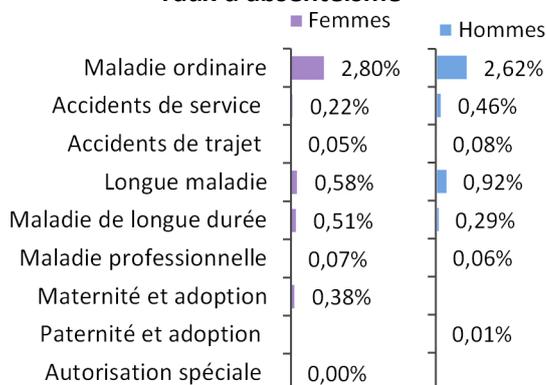


Conditions de travail et congés

➔ Taux d'absentéisme des agents sur emploi permanent

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,06%	3,16%
Ensemble : 3,09%		
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	4,22%	4,42%
Ensemble : 4,28%		
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	4,61%	4,43%
Ensemble : 4,56%		

Taux d'absentéisme



➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent sur emploi permanent en 2019

- ▶ En moyenne, **15,4 jours d'absence pour tout motif médical*** en 2019 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, **16,1 jours d'absence pour tout motif médical*** en 2019 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.

➔ Congés maternité, paternité ou adoption des agents sur emploi permanent

- ▶ **28 congés maternité** ou adoption en 2019
- ▶ **3 congés paternité** ou adoption en 2019

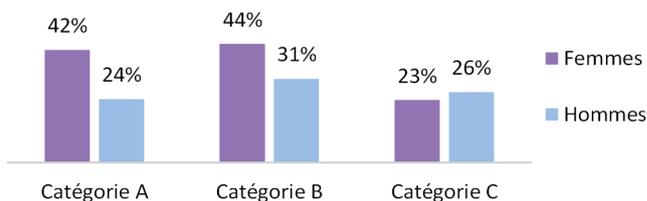
➔ 48 accidents du travail déclarés en 2019

- ▶ **1,2 accidents du travail pour 100 femmes** en position d'activité au 31 décembre 2019
- ▶ **3,1 accidents du travail pour 100 hommes** en position d'activité au 31 décembre 2019
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 2 439 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 1 375 jours d'arrêt

Formation

➔ **694 départs en formation concernant des agents sur emploi permanent**

Nombre d'actions de formation rapporté à l'effectif

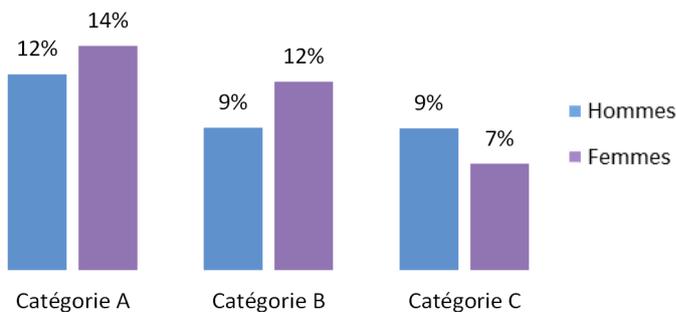


➔ **31 départs en formation pour les agents sur emploi non permanent**

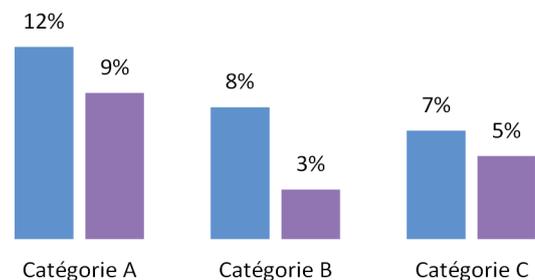
64,5 % des départs en formation d'agents non permanents concernaient des femmes

Rémunérations

➔ **Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes des fonctionnaires**



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



Votre collectivité compte plus de 20 agents : demander votre synthèse individuelle sur l'égalité professionnelle pour vous comparer

Un outil d'information, de communication et d'aide à la décision permettant de bénéficier d'une vue d'ensemble de vos effectifs et de leurs caractéristiques

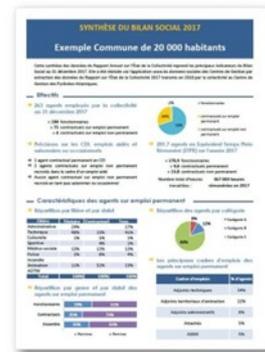
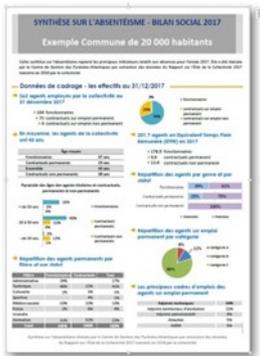


5 synthèses RH proposées par le Centre de Gestion

Les synthèses présentés ci-dessous permettent à chaque collectivité de disposer d'une **vision claire et synthétique** de son propre **Bilan Social**.

La première synthèse, nommée « **synthèse individuelle** », est mise à la **disposition de chaque collectivité**, après validation du Bilan Social.

Les quatre autres synthèses permettent aux **collectivités de 20 agents et plus** d'exploiter les résultats du Bilan Social en fonction de **thèmes spécifiques**.



05 Synthèse sur l'absentéisme
 ↳ Premier bilan de l'absentéisme
 ↳ Outil de GRH permettant des comparaisons objectives entre collective
 ↳ Base de travail en vue d'un plan d'actions

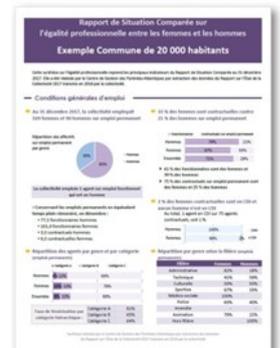
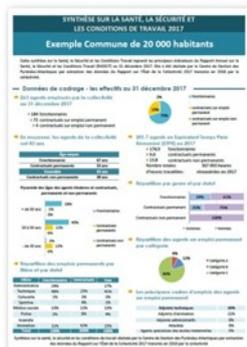
01 Synthèse individuelle du Bilan Social
 ↳ Photographie à l'instant T.
 ↳ Outil de gestion et de suivi RH
 ↳ Outil de dialogue social et de communication

04 Rapport et synthèse sur les Risques Psychosociaux (RPS)
 ↳ Premier bilan quantitatif
 ↳ Base de travail dans le cadre de lutte contre les RPS

02 Rapport de Situation Comparée et synthèse sur l'égalité professionnelle
 ↳ Diagnostic précis sur l'égalité professionnelle (hommes / femmes)
 ↳ Base de travail pour la mise en place de plans d'actions



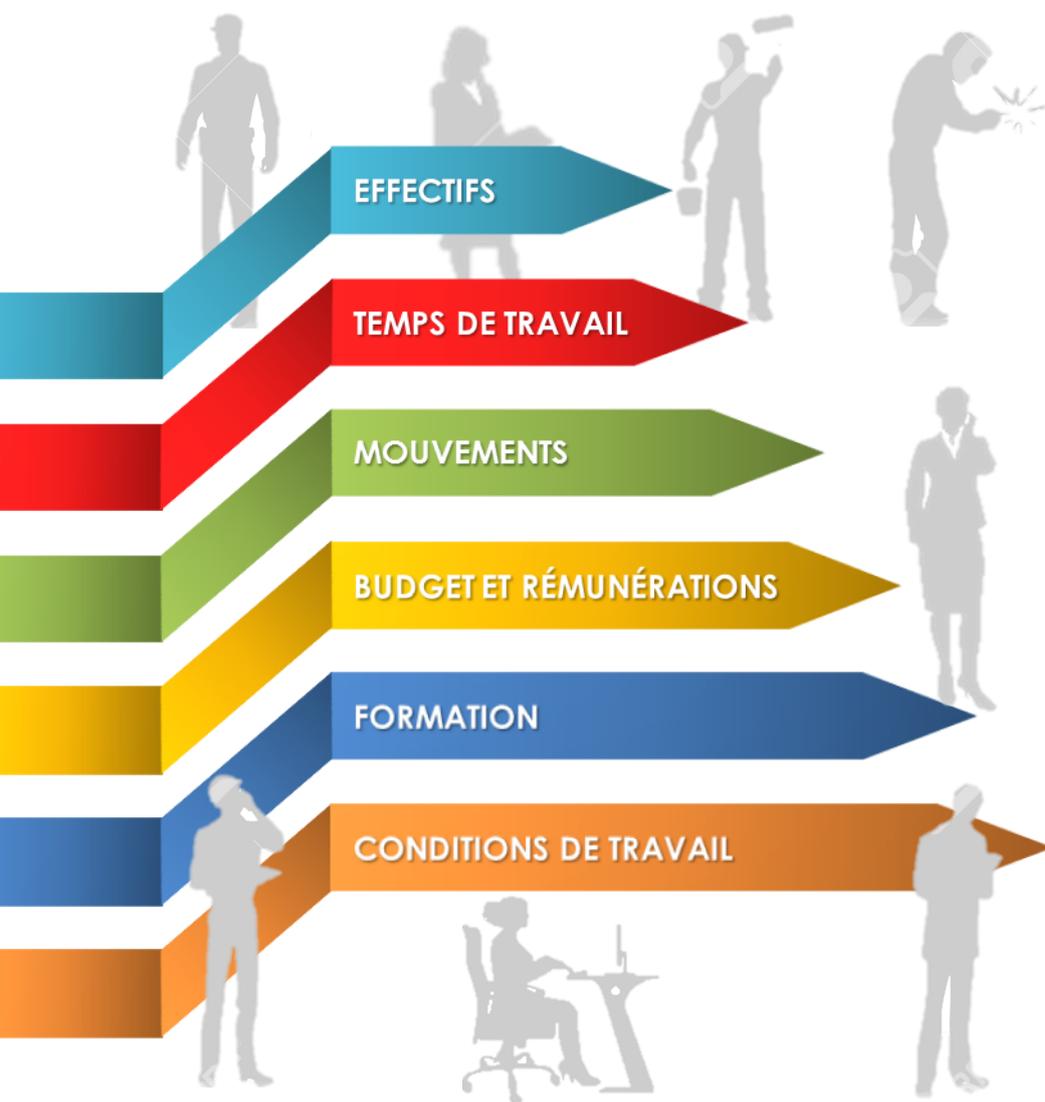
03 Synthèse sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (RASCT)
 ↳ Bilan des accidents du travail et maladies professionnelles
 ↳ Base de travail pour la mise en place de politiques de prévention



Pour toutes questions sur le Bilan Social :

05 47 05 30 68

observation@cdg-64.fr



Etude réalisée par :
Observation et Perspectives
Direction Générale
Contact : Guillaume GALINO
Tél. : 05 47 05 30 68
Mail : observation@cdg-64.fr
www.cdg-64.fr



BILAN SOCIAL 2019

COLLECTIVITÉS LOCALES DE MOINS DE 50 AGENTS