



## FICHE "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

### CCAS de moins de 20 agents

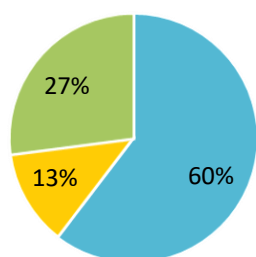
Cette Fiche "Repères" reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2019. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales.fr](http://www.bs.donnees-sociales.fr).

> 120 CCAS ont transmis leur Bilan Social

> 998 agents recensés dans ces collectivités dont 603 fonctionnaires, 125 contractuels permanents et 270 contractuels sur emploi non permanent

#### Effectifs

60% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires  
■ Contractuels permanents  
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	0	18	5
Contractuels permanents	0	8	1
Contractuels non permanents	0	52	2



16 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

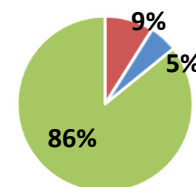
- ⇒ 11 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 49 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

#### Caractéristiques des agents permanents

29% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	26%	12%	23%	1
Technique	28%	30%	29%	2
Sportive		0,8%	0,1%	0,01
México-sociale	43%	53%	45%	3
Animation	3%	4%	3%	0,2
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>6</b>

86% d'agents relevant de la catégorie C



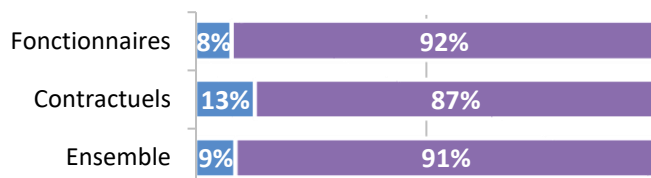
■ Catégorie A  
■ Catégorie B  
■ Catégorie C

Effectif moyen

1  
0,3  
5

Le taux de féminisation des emplois permanents est de 91%

■ Hommes  
■ Femmes

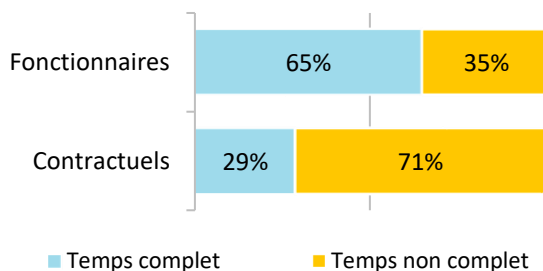


Le cadre d'emplois des Agents sociaux représente 37% des effectifs

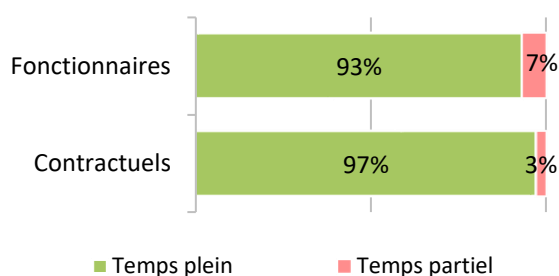
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Agents sociaux</b>	<b>37%</b>
Adjoints techniques	27%
Adjoints administratifs	16%
Assistants socio-éducatifs	4%
Rédacteurs	4%

## Temps de travail des agents permanents

- 65% des fonctionnaires à temps complet contre 29% des contractuels



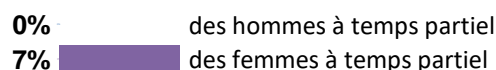
- 7% des fonctionnaires à temps partiel contre 3% des contractuels



- Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	48%	79%
Animation	42%	20%
Technique	34%	82%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



## Pyramide des âges

- En moyenne, les agents des CCAS de moins de 20 agents ont 50 ans

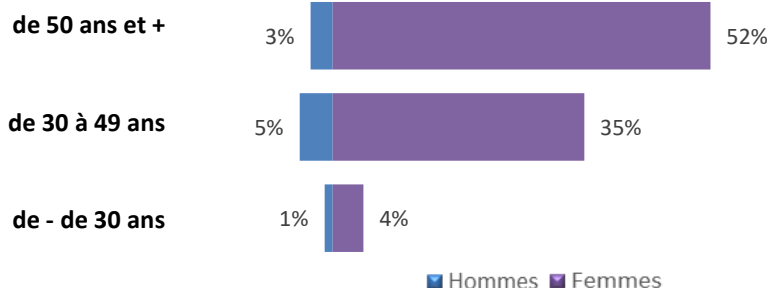
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	50,15
Contractuels permanents	46,98
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>49,60</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	42,59



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

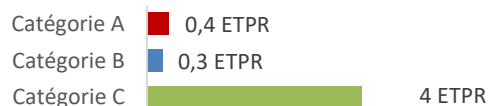
## Équivalent temps plein rémunéré

- En moyenne, 7 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 4 fonctionnaires
- > 1 contractuel permanent
- > 2 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



- 12 543 heures rémunérées en 2019 par collectivité

## Positions particulières

En moyenne par collectivité :

- > Moins de 1 agent mis à disposition dans une autre structure

- > Moins de 1 agent détaché au sein de la collectivité
- > Moins de 1 agent détaché dans une autre structure
- > Moins de 1 agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)
- > Moins de 1 agent en congé parental

## Mouvements

- 1 arrivée d'agent permanent et 1 départ en moyenne en 2019



### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2019
6 agents	6 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019

Fonctionnaires	↘	-0,8%
Contractuels	↗	38,9%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>4,3%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

<b>Fin de contrats remplaçants</b>	<b>30%</b>
Départ à la retraite	29%
Démission	16%
Mutation	9%
Détachement	4%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

<b>Remplacements (contractuels)</b>	<b>37%</b>
Arrivées de contractuels	31%
Voie de mutation	9%
Transfert de compétence	8%
Intégration directe	6%

\* Variation des effectifs :

$(\text{effectif physique rémunéré au 31/12/2019} - \text{effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018}) / (\text{Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018})$

## Évolution professionnelle

- Moins de 1 agent a été lauréat d'un concours ou d'un examen professionnel et a été nommé par collectivité en 2019

Aucun homme nommé suite à la réussite à un concours contre 0,5 % des femmes

Aucun homme nommé suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,4 % des femmes

- Un avancement d'échelon par collectivité

- Moins de 1 agent a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle par collectivité en 2019

dont 0,02 % des femmes et 0,05 % des hommes

dont 0,02 % des agents de catégorie C

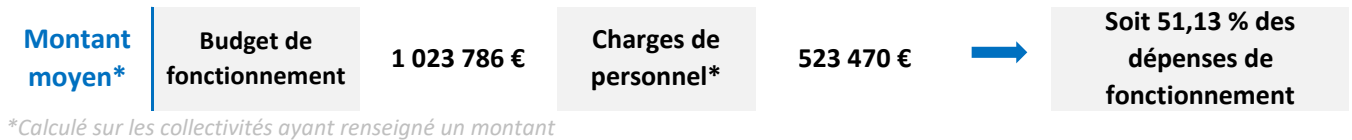
## Sanctions disciplinaires

- Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2019 parmi les 120 collectivités concernées

## Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 51,13 % des dépenses de fonctionnement



### Montant moyen - Emplois permanents

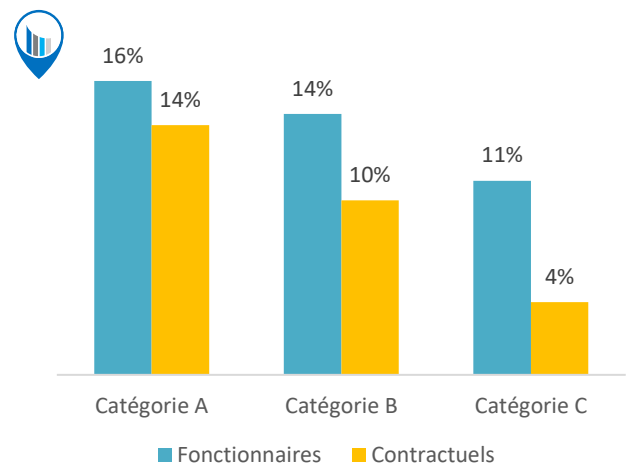
### Montant moyen - Emplois non permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>	<b>129 929 €</b>	<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>
Primes et indemnités versées :	14 362 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	2 624 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	1 209 €	
Supplément familial de traitement :	649 €	
Indemnité de résidence :	7 €	
		<b>23 669 €</b>

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 11,05 %

<b>Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :</b>	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>11,65%</b>
<b>Contractuels sur emploi permanent</b>	<b>6,09%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>11,05%</b>

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



- ⇒ 71% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 467 heures en moyenne

- 3% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

En moyenne, 24,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 2,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,74%	0,79%	3,24%	1,81%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	6,59%	0,79%	5,60%	1,81%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,83%	1,07%	5,84%	1,83%

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

> 34,5 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

Moins de 1 accident\* du travail déclaré par collectivité concernée

- > 2,3 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 34 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.

Un travailleur handicapé employé sur emploi permanent en moyenne par collectivité concernée



- ⇒ 0,2 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 95 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 37 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

\* sur les emplois permanents

## Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Moins de 1 assistant de prévention désigné par collectivité

FORMATION

0,5 jour de formation lié à la prévention (habilitation ou formation obligatoire)

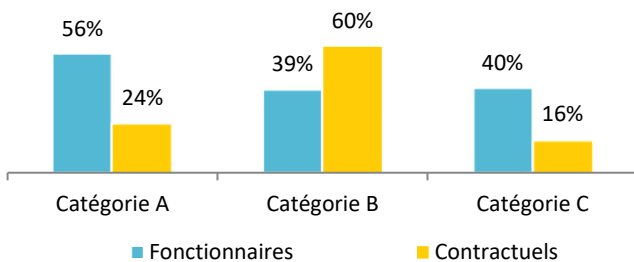
Coût moyen des formations : 16 €

Coût par jour de formation : 35 €

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

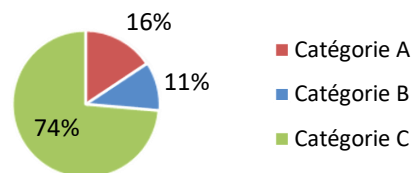
- En 2019, 38% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



- 10 jours de formation suivis par des agents permanents par collectivité

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 1 905 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	73 %
Autres organismes	13 %
Frais de déplacement	14 %

- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,6 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	78%
Autres organismes	20%
Interne à la collectivité	2%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

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

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	27 061 €	37 368 €

- L'action sociale des collectivités

29% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

39% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

20% des collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents

52% des collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

## Relations sociales

- Jours de grève

0,6 jour de grève recensé en moyenne en 2019  
15% de collectivités concernées 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 »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> 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.*

### L'échantillon retenu comprend les bilans sociaux des collectivités comptant au maximum 2 incohérences

### 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 29