FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019*

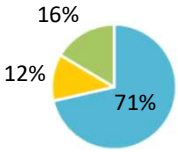
Département d'Indre-et-Loire

* Etablies sur la base des déclarations réalisées par les collectivités

TAUX DE RETOUR	**78,22%**	**> 291 collectivités (affiliées et non affiliées) ont transmis leur Bilan Social sur 372 recensées dans le département.** **> 14 723 agents recensés dans ces collectivités dont 10 519 fonctionnaires, 1 785 contractuels sur emploi permanent et 2 419 contractuels sur emploi non permanent**

Effectifs

- **71% des agents sont fonctionnaires**



	Minimum	Maximun	Effectif moyen
Fonctionnaires	0	1918	36
Contractuels permanents	0	311	6
Contractuels non permanents	0	913	8

- **14 % des contractuels permanents en CDI**

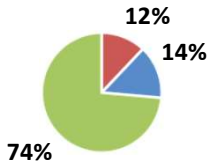
- **Précisions sur les emplois non permanents**
  - ⇨ 3 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
  - ⇨ 32 % des contractuels non permanents recrutés sur accroissement saisonnier ou temporaire

Caractéristiques des agents permanents

- **51% d'agents relevant de la filière technique**

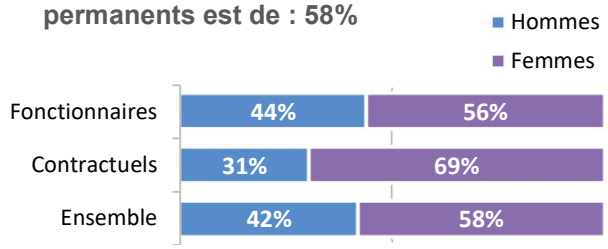
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	23,8%	16,4%	22,8%	10
Technique	50,3%	54,3%	50,9%	22
Culturelle	5,1%	7,3%	5,4%	2
Sportive	0,7%	1,3%	0,8%	0
Médico-sociale	12,0%	12,3%	12,0%	5
Police	1,9%	0,0%	1,6%	1
Incendie	3,1%	0,1%	2,7%	1
Animation	3,1%	8,2%	3,8%	2
Total	**100%**	**100%**	**100%**	**42**

- **74% d'agents relevant de la catégorie C**



	Effectif moyen
Catégorie A	5
Catégorie B	6
Catégorie C	31

- **Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 58%**

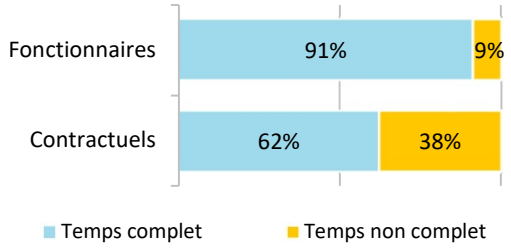


- **Le cadre d'emplois des Adjoints techniques représente 37%**

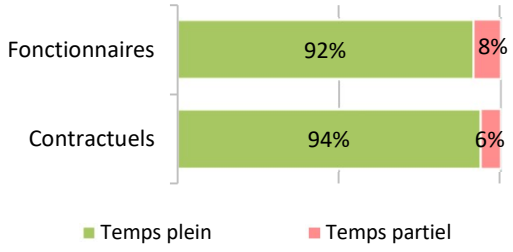
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	**37%**
Adjoints administratifs	13%
Rédacteurs	5%
Attachés	4%
Agents de maîtrise	4%

Temps de travail des agents permanents

- **91% des fonctionnaires à temps complet contre 62% des contractuels**



- **8% des fonctionnaires à temps partiel contre 6% des contractuels**



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

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	**24%**	**71%**
Culturelle	18%	71%
Médico-sociale	9%	23%

- **Part des agents permanents à temps partiel selon le genre**

2% des hommes à temps partiel
14% des femmes à temps partiel

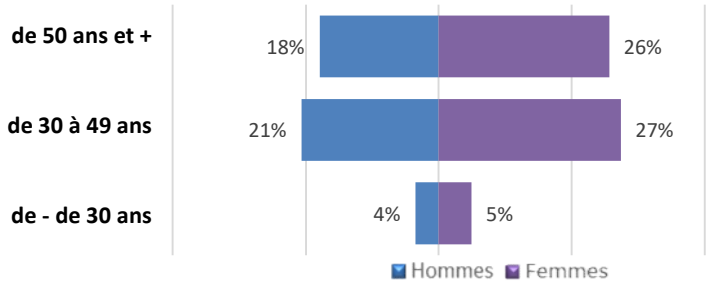
Pyramide des âges

- **En moyenne, les agents ont 47 ans**

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	**47,88**
Contractuels permanents	**39,32**
Ensemble des permanents	**46,64**

Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	**37,96**

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



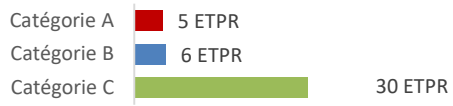
** L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge*

Équivalent temps plein rémunéré

- **En moyenne, 47 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité**

> 36 fonctionnaires
> 5 contractuels permanents
> 6 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



- **85 858 heures rémunérées en 2019 par collectivité**

Positions particulières

En moyenne par collectivité :
> Moins d'un agent mis à disposition dans la collectivité
> Moins d'un agent mis à disposition dans une autre structure
> Moins d'un agent en congé parental
> Moins d'un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
> Moins d'un agent détaché au sein de la collectivité
> Moins d'un agent détaché dans une autre structure
> Moins d'un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congé spécial ou hors cadre)

Mouvements

- **En 2019, 6 arrivées d'agents permanents et 4 départs en moyenne par collectivité**

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018[1]	Effectif physique au 31/12/2019
40 agents	**42 agents**

[1] *cf. page 7*

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↗	**0,1%**
Contractuels	↗	**43,3%**
Ensemble	↗	**4,7%**

- **Principales causes de départ d'agents permanents**

Fin de contrats de remplacement	**46%**
Départ à la retraite	24%
Mutation	14%
Démission	6%
Mise en disponibilité	3%

- **Principaux modes d'arrivée d'agents permanents**

Arrivées de contractuels	**41%**
Remplacements (contractuels)	31%
Voie de mutation	13%
Recrutement direct	5%
Réintégration et retour	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

- **17 hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 31 femmes**
- **42 hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 37 femmes**
- **9,8% des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade**
- **51 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en 2019**

  dont 73% de femmes
  dont 73% d'agents de catégorie C
- **5052 avancements, promotions ou réussites à concours en 2019**
- **38% des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon**

Sanctions disciplinaires

- **50 sanctions disciplinaires prononcées en 2019 parmi les 291 collectivités concernées**

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

	Hommes	Femmes
Sanctions 1er groupe	27	13
Sanctions 2ème groupe	0	1
Sanctions 3ème groupe	2	0
Sanctions 4ème groupe	1	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

6 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

- **Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2019)**

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	53%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	27%
Ivresse	8%

Budget et rémunérations

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	**1 116 566 €**
Primes et indemnités versées :	169 882 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	8 714 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	9 052 €
Supplément familial de traitement :	11 477 €

Rémunération brute moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

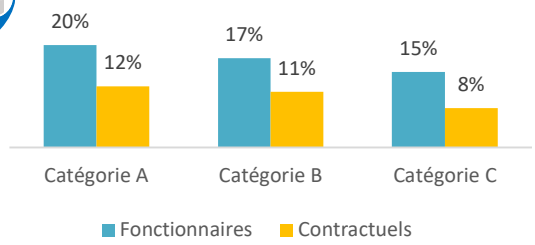
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	47 056 €	36 857 €	32 234 €	28 188 €	25 003 €	21 134 €
Technique	53 067 €	38 569 €	36 362 €	26 098 €	24 819 €	18 351 €
Culturelle	38 652 €	26 031 €	30 173 €	16 659 €	24 453 €	18 227 €
Sportive	30 053 €		32 962 €	22 288 €	26 839 €	s
Médico-sociale	34 706 €	28 436 €	29 590 €	28 785 €	20 073 €	22 916 €
Police	s		38 965 €		29 052 €	
Incendie	69 004 €	s	49 783 €		36 800 €	18 499 €
Animation			30 806 €	21 645 €	22 610 €	16 155 €
Toutes filières	**42 628 €**	**33 479 €**	**33 509 €**	**22 952 €**	**24 770 €**	**18 945 €**

**s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR*

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 15,21 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	**15,93%**
Contractuels sur emplois permanents	**8,99%**
Ensemble	**15,21%**

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



⇨ 61% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 947 heures en moyenne

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

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

> **En moyenne, 6,2 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)*	**3,86%**	**1,52%**	**3,52%**	**0,62%**
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	**6,59%**	**1,69%**	**5,88%**	**0,67%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	**6,96%**	**2,10%**	**6,25%**	**0,72%**

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

> 52,3 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

1077 accidents du travail déclarés au total en 2019, 66 collectivités concernées (soit 23%)

> 7,3 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 46 jours d'absence consécutifs par accident du travail

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.

515 travailleurs handicapés, soit 5% des agents sur emploi permanent

- 10 travailleurs handicapés sur emploi permanent en moyenne par collectivité concernée
- 0,4 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- 96 % sont fonctionnaires*
- 84 % sont en catégorie C*
- 3 750 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

** sur les emplois permanents*

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Un assistant de prévention désigné dans la collectivité en moyenne

FORMATION

2266 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût moyen des formations : **733 €**
Coût par jour de formation : **94 €**

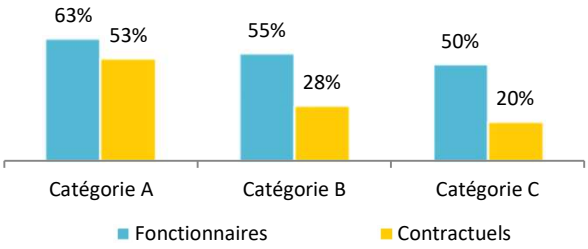
DOCUMENT DE PRÉVENTION

47% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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

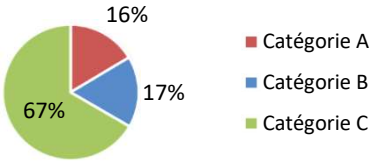
- **En 2019, 48,4% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour**

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



- **86 jours de formation suivis par les agents permanents par collectivité**

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- **Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :**

> 2 jours par agent

- **15 289 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019**

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	63 %
Autres organismes	33 %
Frais de déplacement	5 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	54%
Autres organismes	27%
Interne à la collectivité	19%

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	**466 645 €**	**436 128 €**
Montant moyen par bénéficiaire	**118 €**	**119 €**

- **L'action sociale des collectivités**

20% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

41% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

15% des collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents

36% des collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- **Jours de grève**

10,6 jours de grève recensés en moyenne en 2019 par collectivité concernée
23% 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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2019 x 365}} \text{ x } 100$$

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.

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

3 « groupes d'absences »

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

DONNÉES SOCIALES 2019
DES CENTRES DE GESTION

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 : avril 2021 *Version 12*

COOPÉRATION DES CENTRES DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE