# FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019*

## BS 2019 - Région Centre Val de Loire

* Etablies sur la base des déclarations réalisées par les collectivités

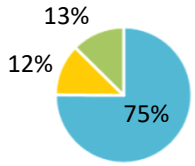
**TAUX DE RETOUR** **72,49%**

**> 1860 collectivités ont transmis leur Bilan Social sur 2566 recensées dans la région**

**> 59 029 agents recensés dans ces collectivités dont 44346 fonctionnaires, 7251 contractuels sur emploi permanent et 7432 contractuels sur emploi non permanent**

## Effectifs

- **75% des agents sont fonctionnaires**




| | Minimum | Maximun | Effectif moyen |
|---|---|---|---|
| Fonctionnaires | 0 | 2852 | 24 |
| Contractuels permanents | 0 | 475 | 4 |
| Contractuels non permanents | 0 | 913 | 4 |

- **17 % des contractuels permanents en CDI**

- **Précisions sur les emplois non permanents**

⇨ 6 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

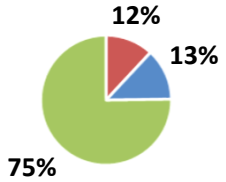
⇨ 35 % des contractuels non permanents recrutés sur accroissement saisonnier ou temporaire

## Caractéristiques des agents permanents

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

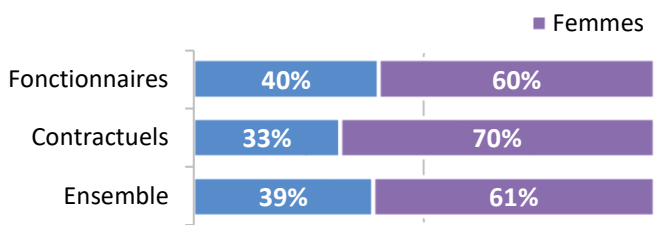
| Filière | Titulaire | Contractuel | Tous | Nbre moyen |
|---|---|---|---|---|
| Administrative | 23,8% | 19,8% | 23,2% | 6 |
| Technique | 51,5% | 47,4% | 51,0% | 14 |
| Culturelle | 4,2% | 8,2% | 4,8% | 1 |
| Sportive | 0,9% | 1,3% | 0,9% | 0 |
| Médico-sociale | 10,8% | 12,2% | 11,0% | 3 |
| Police | 1,6% | 0,0% | 1,4% | 0 |
| Incendie | 2,7% | 0,2% | 2,3% | 1 |
| Animation | 4,5% | 10,8% | 5,4% | 1 |
| **Total** | **100%** | **100%** | **100%** | **28** |

- **75% d'agents relevant de la catégorie C**




| | *Effectif moyen* |
|---|---|
| Catégorie A | 3 |
| Catégorie B | 4 |
| Catégorie C | 21 |

- **Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 61%**

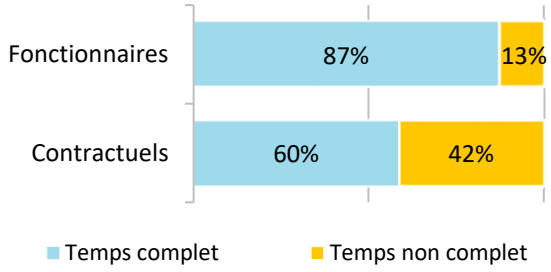



- **Le cadre d'emplois des Adjoints techniques représente 34%**

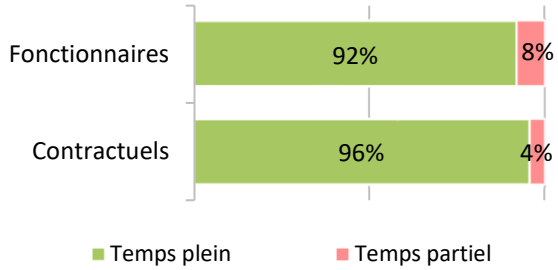
| Cadres d'emplois | % d'agents |
|---|---|
| **Adjoints techniques** | **34%** |
| Adjoints administratifs | 13% |
| Adjoints techniques des établissements d'enseignement | 8% |
| Rédacteurs | 5% |
| Agents de maîtrise | 5% |

## Temps de travail des agents permanents

- **87% des fonctionnaires à temps complet contre 60% des contractuels**




- **8% des fonctionnaires à temps partiel contre 4% des contractuels**




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

| Filière | Fonctionnaires | Contractuels |
|---|---|---|
| **Animation** | **24%** | **79%** |
| Culturelle | 23% | 64% |
| Médico-sociale | 14% | 32% |

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

**1%** des hommes à temps partiel
**12%** des femmes à temps partiel

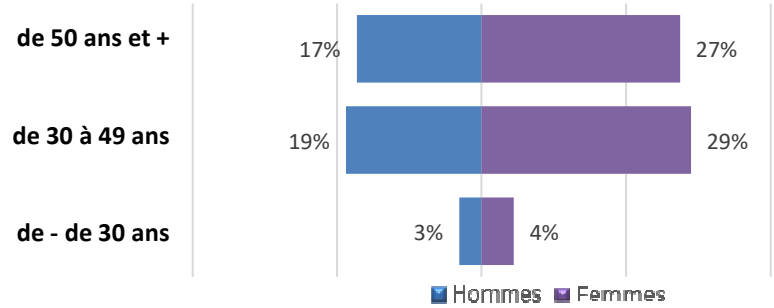
## Pyramide des âges

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

| Âge moyen* des agents permanents | |
|---|---|
| Fonctionnaires | **48,05** |
| Contractuels permanents | **40,71** |
| **Ensemble des permanents** | **46,99** |

| Âge moyen* des agents non permanents | |
|---|---|
| Contractuels non permanents | **40,04** |

**Pyramide des âges des agents sur emploi permanent**



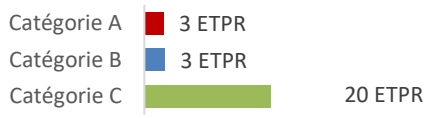

** L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge*

## Équivalent temps plein rémunéré

- **En moyenne, 30 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité**

**> 24** fonctionnaires
**> 3** contractuels permanents
**> 3** contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie




- **54 034 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, 3 arrivées d'agents permanents et 3 départs en moyenne par collectivité**

**Emplois moyens permanents rémunérés**

| Effectif physique théorique au 31/12/2018[1] | Effectif physique au 31/12/2019 |
|---|---|
| **27 agents** | **28 agents** |

[1] *cf. page 7*

| Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019 | | |
|---|---|---|
| Fonctionnaires | ↘ | **-0,3%** |
| Contractuels | ↗ | **23,3%** |
| **Ensemble** | ↗ | **2,4%** |

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

| | |
|---|---|
| **Fin de contrats de remplacement** | **40%** |
| Départ à la retraite | 26% |
| Mutation | 13% |
| Démission | 8% |
| Mise en disponibilité | 4% |

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

| | |
|---|---|
| **Arrivées de contractuels** | **44%** |
| Remplacements (contractuels) | 24% |
| Voie de mutation | 12% |
| Recrutement direct | 8% |
| Intégration directe | 4% |

** 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

- **80 hommes nommés suite à la réussite à un concours, contre 100 femmes**
- **129 hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 114 femmes**
- **8% des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade**
- **907 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle**

  **dont 69% de femmes**
  **dont 31% de catégorie C**
- **18579 avancements, promotions ou réussites à concours en 2019**
- **34% des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon**

## Sanctions disciplinaires

- **229 sanctions disciplinaires prononcées en 2019 parmi les 1860 collectivités concernées**

**Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019**

| | Hommes | Femmes |
|---|---|---|
| Sanctions 1er groupe | 116 | 43 |
| Sanctions 2ème groupe | 4 | 1 |
| Sanctions 3ème groupe | 12 | 5 |
| Sanctions 4ème groupe | 7 | 4 |

**8 sanctions prononcées à l'encontre de fonctionnaires stagiaires**

**29 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) | 56% |
| Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral | 16% |
| Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision) | 7% |

# Budget et rémunérations

## Montant moyen - Emplois permanents

| | |
|---|---|
| **Rémunérations annuelles brutes :** | **716 056 €** |
| Primes et indemnités versées : | 101 389 € |
| Heures supplémentaires et/ou complémentaires | 5 113 € |
| Nouvelle Bonification Indiciaire : | 6 069 € |
| Supplément familial de traitement : | 6 541 € |

## Rémunération brute moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

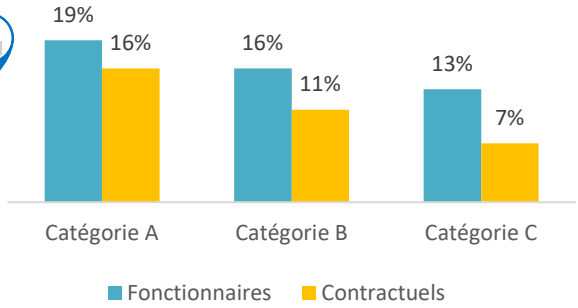
| | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Titulaire | Contractuel | Titulaire | Contractuel | Titulaire | Contractuel |
| Administrative | 47 642 € | 39 465 € | 31 084 € | 24 901 € | 24 923 € | 20 072 € |
| Technique | 54 333 € | 42 998 € | 40 684 € | 28 086 € | 24 988 € | 18 424 € |
| Culturelle | 40 588 € | 34 913 € | 30 526 € | 20 956 € | 24 374 € | 16 741 € |
| Sportive | 39 759 € | s | 31 816 € | 22 917 € | 25 934 € | 16 893 € |
| Médico-sociale | 37 069 € | 32 337 € | 40 375 € | 21 942 € | 23 060 € | 20 240 € |
| Police | 47 781 € | | 38 871 € | | 30 891 € | s |
| Incendie | 60 692 € | 72 890 € | 47 686 € | | 35 839 € | 13 128 € |
| Animation | | | 31 986 € | 19 110 € | 24 507 € | 18 922 € |
| **Toutes filières** | **44 544 €** | **37 969 €** | **33 985 €** | **24 222 €** | **25 219 €** | **18 848 €** |

**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 14,16 %**

| Part du régime indemnitaire sur les rémunérations : | |
|---|---|
| **Fonctionnaires** | **14,59%** |
| **Contractuels sur emplois permanents** | **10,42%** |
| **Ensemble** | **14,16%** |

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




⇨ 62% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 936 heures en moyenne

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

- **En moyenne, 21,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire**

> **En moyenne, 6,4 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)* | **3,60%** | **1,60%** | **3,32%** | **0,91%** |
| **Taux d'absentéisme médical** *(toutes absences pour motif médical)* | **5,80%** | **1,76%** | **5,23%** | **0,93%** |
| **Taux d'absentéisme global** *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)* | **6,28%** | **2,30%** | **5,72%** | **1,04%** |

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

> 39,5 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

- **3001 accidents du travail déclarés au total en 2019, 374 collectivités concernées (soit 20%)**

> 5,1 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 40 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.*

**2253 travailleurs handicapés, soit 4,5% des agents sur emploi permanent**

- 7 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent en moyenne par collectivité concernée
- 0,3 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- 95 % sont fonctionnaires*
- 83 % sont en catégorie C*
- 3 488 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

** sur les emplois permanents*

## Prévention et risques professionnels

### ASSISTANTS DE PRÉVENTION

**Moins d'un assistant de prévention désigné dans la collectivité en moyenne**

### FORMATION

**8463 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires), soit 5 jours en moyenne par collectivité**

Coût moyen des formations : **417 €**
Coût par jour de formation : **92 €**

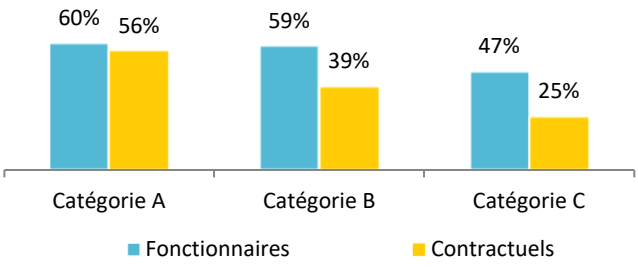
### DOCUMENT DE PRÉVENTION

42% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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

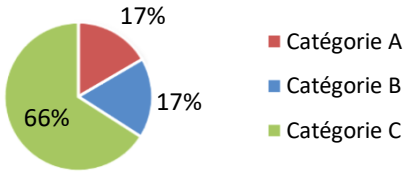
### En 2019, 47,3% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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




### 56 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**

### 12 746 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

**Répartition des dépenses de formation**

| | |
|---|---|
| CNFPT | 58 % |
| Autres organismes | 25 % |
| Frais de déplacement | 17 % |

**Répartition des jours de formation par organisme**

| | |
|---|---|
| CNFPT | 56% |
| Autres organismes | 26% |
| Interne à la collectivité | 18% |

## 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** | **2 122 984 €** | **2 102 226 €** |
| **Montant moyen par bénéficiaire** | **173 €** | **130 €** |

### L'action sociale des collectivités

**22% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité**

**36% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité**

**12% des collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents**

**37% des collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents via un COS**

## Relations sociales

### Jours de grève

5,4 jours de grève recensés en moyenne en 2019 par collectivité concernée
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

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

**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