



FICHE "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

centres intercommunaux d'action sociale (CIAS)

région Hauts-de-France

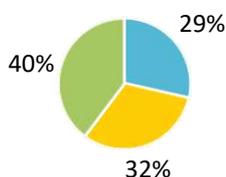
Cette Fiche "Repères" réalisée par l'Observatoire Régional de l'Emploi et des Données Sociales (OREDS) via l'application www.bs.donnees-sociales.fr reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2019 (Rapport sur l'Etat des Collectivités) sur la base d'informations déclarées par un échantillon de collectivités de la région Hauts-de-France.

> 7 bilans ont été validés lors de la campagne de 2019 (réalisée en 2020)

> 224 agents recensés dans ces collectivités dont 64 fonctionnaires, 71 contractuels permanents et 89 contractuels non permanents

Effectifs

29% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires	3	24	9
■ Contractuels permanents	0	32	10
■ Contractuels non permanents	0	49	13

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	3	24	9
Contractuels permanents	0	32	10
Contractuels non permanents	0	49	13



Précisions emplois non permanents

- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 46 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

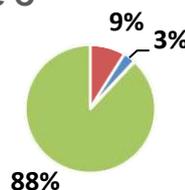
79 % des contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents permanents

8% d'agents relevant de la filière technique

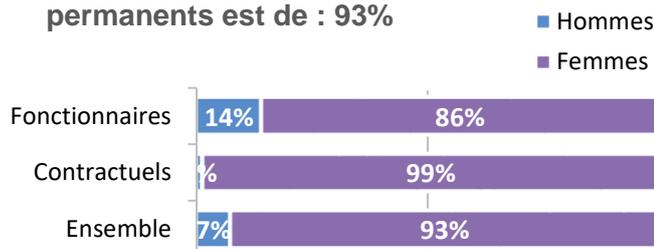
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	27%	4%	15%	3
Technique	13%	4%	8%	2
Culturelle				0
Sportive				0
Médico-sociale	58%	92%	76%	15
Police				0
Incendie				0
Animation	3%		1%	0
Total	100%	100%	100%	19

88% d'agents relevant de la catégorie C



	Effectif moyen
■ Catégorie A	2
■ Catégorie B	1
■ Catégorie C	17

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 93%

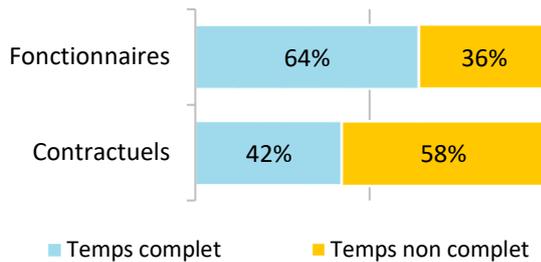


Le cadre d'emplois des Agents sociaux représente 59%

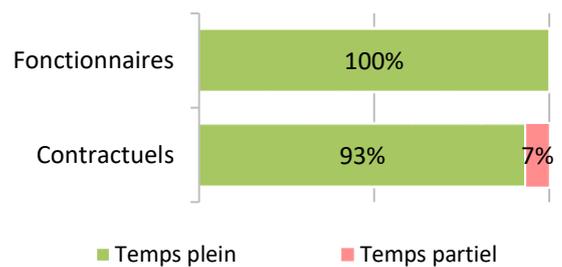
Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	59%
Adjoints administratifs	11%
Adjoints techniques	8%
Auxiliaires de soins	8%
Infirmiers en soins généraux	5%

Temps de travail des agents permanents

64% des fonctionnaires à temps complet contre 42% des contractuels



0% des fonctionnaires à temps partiel contre 7% des contractuels



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	54%	62%
Technique	25%	33%
Administrative	6%	0%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
3% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents des centres intercommunaux d'action sociale (CIAS) ont 46 ans

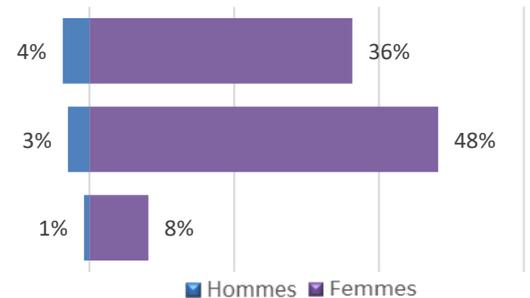
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	45,70
Contractuels permanents	45,32
Ensemble des permanents	45,50

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	38,74



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent

de 50 ans et +
de 30 à 49 ans
de - de 30 ans



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

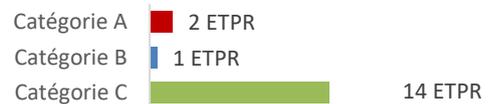
Équivalent temps plein rémunéré

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



> 8 fonctionnaires
> 8 contractuels permanents
> 14 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



55 502 heures rémunérées en 2019 par collectivité

Positions particulières

En moyenne par collectivité :
> Moins d'un agent en congés parental

> Moins d'un agent détaché dans une autre structure

Mouvements

- En 2019, 1 arrivée d'agent permanent et 7 départs en moyenne par collectivité

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire



Emplois moyens permanents rémunérés

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

26 agents

19 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↘	-4,5%
Contractuels	↘	-37,7%
Ensemble	↘	-25,4%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Transfert de compétence	78%
Fin de contrats remplaçants	10%
Départ à la retraite	6%
Démission	4%
Fin de détachement	2%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de mutation	40%
Recrutement direct	20%
Réintégration et retour	20%
Arrivées de contractuels	20%

* 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

- Aucun lauréat de concours ou d'examen professionnel en moyenne par collectivité

- Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

- 2,9 avancements d'échelon par collectivité

Sanctions disciplinaires

- Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2019 parmi les 7 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 74,61 % des dépenses de fonctionnement



*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	403 408 €
Primes et indemnités versées :	50 193 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	11 288 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	2 416 €
Supplément familial de traitement :	2 287 €
Indemnité de résidence :	570 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :
188 333 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

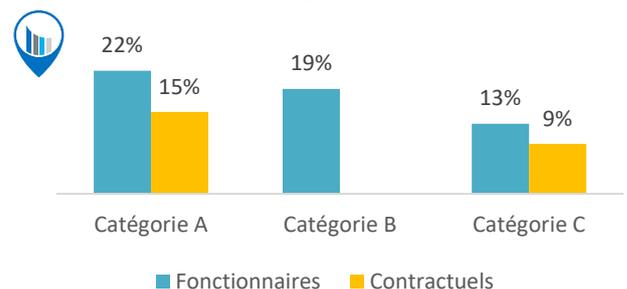
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	s	s	31 980 €		26 071 €	14 797 €
Technique					26 889 €	22 760 €
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	31 396 €	32 034 €			22 663 €	22 077 €
Police						
Incendie						
Animation					10 744 €	
Toutes filières	32 555 €	33 176 €	31 980 €		23 668 €	21 695 €

*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 12,44 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	14,77%
Contractuels sur emplois permanents	9,88%
Ensemble	12,44%

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



⇒ 43% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 1 630 heures en moyenne

Aucune collectivité n'adhère au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

14% des collectivités ont conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

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

En moyenne, 34,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 52,9 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)	5,35%	9,68%	7,63%	2,19%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	9,56%	14,49%	12,16%	2,19%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,25%	16,04%	13,30%	2,52%

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

> 61,5 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

5 accidents* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

> 10,7 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 30 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.

3 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent en moyenne par collectivité concernée



⇒ 0,3 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée

⇒ 4 travailleurs handicapés fonctionnaires

⇒ 100 % sont en catégorie C*

* sur les emplois permanents

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Moins de un assistant de prévention désigné dans la collectivité en moyenne

FORMATION

1,4 jour de formation lié à la prévention (habilitation ou formation obligatoire)

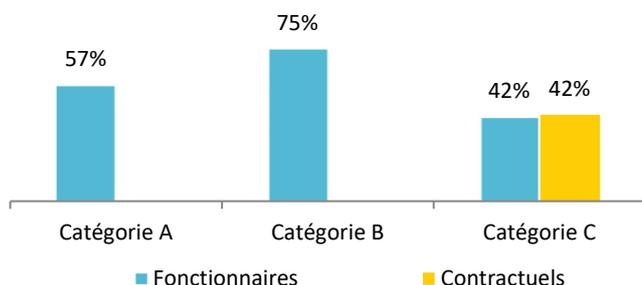
DOCUMENT DE PRÉVENTION

14% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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

- En 2019, 42,2% 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



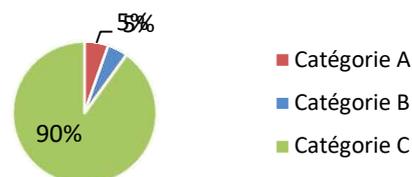
- 149 778 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	100 %
Autres organismes	0 %
Frais de déplacement	0 %

- 38 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 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	89%
Autres organismes	11%

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	7 421 €	837 €
Montant moyen par bénéficiaire	297 €	56 €

- L'action sociale des collectivités

43% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

57% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

29% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

57% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

Aucune collectivité n'est concernée par des jours de grève

- Comité Technique Local

1,4 réunion en moyenne en 2019 dans les collectivités
1,3 réunion du CHSCT en moyenne en 2019 dans les collectivités

Précisions méthodologiques

¹ Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2018

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2019

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2019

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2018

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2018

² Formules de calcul - Taux d'absentéisme

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

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

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

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

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...) Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche "Repères" reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2019. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un groupe de collectivités constitué par le Centre de Gestion et ainsi de disposer d'éléments de comparaison respectant les mêmes modes de calcul que les synthèses individuelles du Bilan Social.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : mars 2021

Version 12