



# COMPARAISON DES INDICATEURS DU BS 2019 ET DU RSU 2020

## ➔ COLLECTIVITÉS RATTACHÉES AU CT DU CDG

Cette synthèse comparative des données reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2019 et du Rapport Social Unique 2020. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données transmises par la collectivité au Centre de Gestion de la Charente.

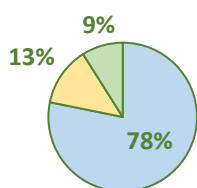
↓ 2019

↓ 2020

### Effectifs

➔ 1732 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2019

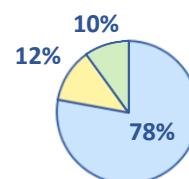
- > 1 354 fonctionnaires
- > 223 contractuels permanents
- > 155 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

➔ 2658 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 2 070 fonctionnaires
- > 327 contractuels permanents
- > 261 contractuels non permanents



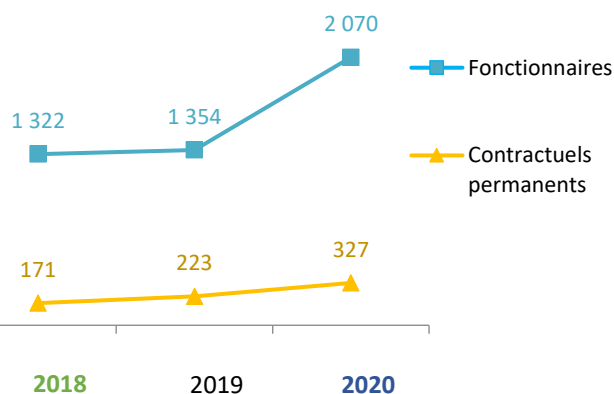
### ➔ Evolution des effectifs 2018/2019/2020

	Effectif* au 31/12/2018	Effectif au 31/12/2019	Effectif au 31/12/2020
Emplois permanents	1493	1577	2397

\*Effectif théorique

Variation des effectifs	2018/2019	2019/2020
Fonctionnaires	2%	53%
Contractuels permanents	30%	47%
Ensemble agents permanents	6%	52%

### Evolution des effectifs 2018/2019/2020



### ➔ Précisions sur les CDI, emplois aidés et saisonniers ou occasionnels

- ➔ 28 % des agents contractuels permanents en CDI
- ➔ 15 % des agents contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ➔ 54 % des agents contractuels non permanents recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

- ➔ 23 % des agents contractuels permanents en CDI
- ➔ 29 % des agents contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ➔ 40 % des agents contractuels non permanents recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

↓ 2019

↓ 2020

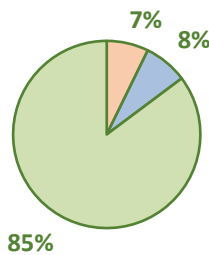
## Caractéristiques des agents permanents

➔ La filière technique est la plus représentée en 2020 (59 %), comme en 2019 (56 %)

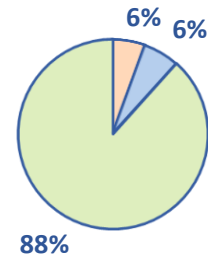
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	29%	22%	28%
Technique	57%	51%	56%
Culturelle	1%	0%	1%
Sportive	1%	2%	1%
Médico-sociale	8%	18%	9%
Police	1%		1%
Incendie			
Animation	3%	7%	4%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	28%	24%	28%
Technique	60%	56%	59%
Culturelle	1%		1%
Sportive	0%	1%	1%
Médico-sociale	7%	13%	7%
Police	1%		1%
Incendie		0%	0%
Animation	3%	5%	3%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

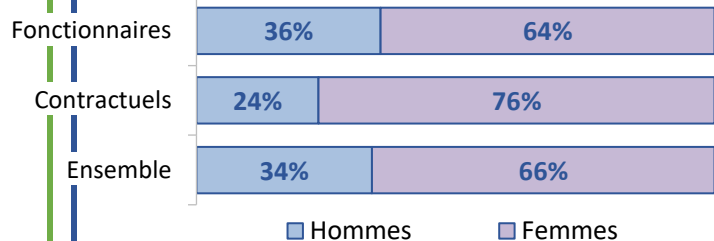
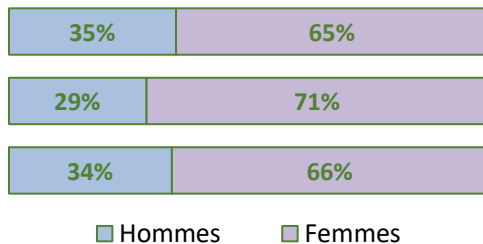
➔ La catégorie C est la plus représentée en 2020 (88 %), comme en 2019 (85 %)



■ Catégorie A  
■ Catégorie B  
■ Catégorie C



➔ La proportion de femmes est identique en 2020 (66 %) et en 2019 (66 %)



➔ Cadres d'emplois les plus représentés en 2019 et en 2020

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	49%
Adjoints administratifs	21%
Adjoints d'animation	3%
Rédacteurs	3%
Agents de maîtrise	3%

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	53%
Adjoints administratifs	22%
Rédacteurs	3%
Agents de maîtrise	3%
Adjoints d'animation	3%

↓ 2019

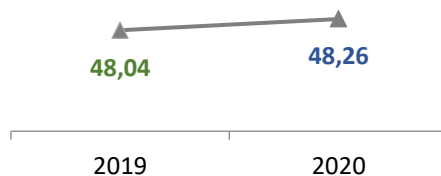
↓ 2020

## Âge des agents

➔ L'âge moyen des agents est de 48 ans en 2020, il était de 48 ans en 2019

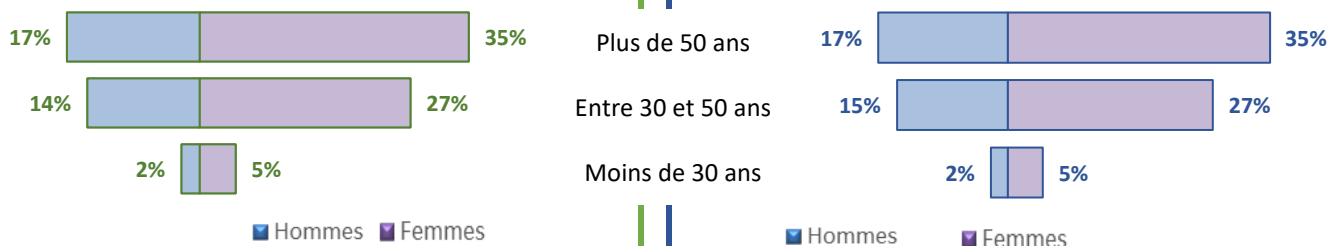
Âge moyen* des agents	2019	2020	Variation 2019/2020
Fonctionnaires	48,76	48,86	0,2%
Contractuels permanents	43,62	44,49	2,0%
Contractuels non permanents	41,15	39,89	-3,0%

Évolution de l'âge moyen des agents permanents entre 2019 et 2020



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

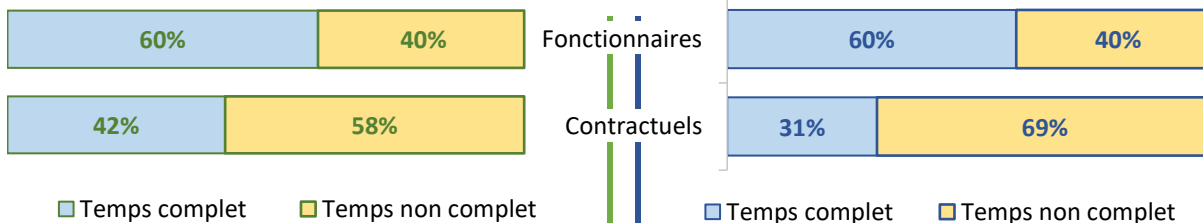
➔ Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



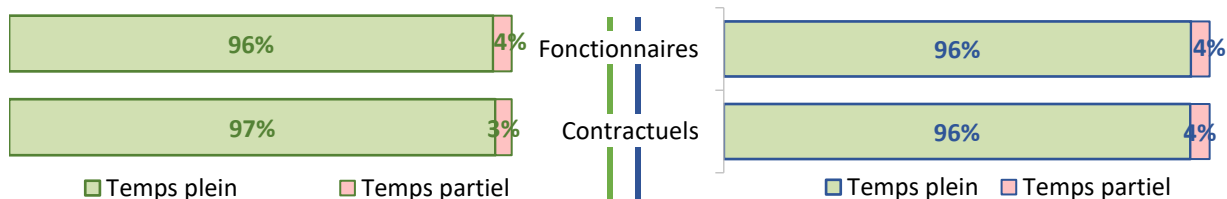
- ➔ En 2020 : 31,6 % des agents ont plus de 55 ans, contre 30,6 % en 2019
- ➔ En 2020 : 10,1 % des agents ont plus de 60 ans, contre 10,9 % en 2019

## Temps de travail des agents sur emploi permanent

➔ La proportion de temps non complet est la même en 2020 (40 %) et en 2019 (40 %)



➔ La proportion de temps partiels est inchangée entre 2020 (4 %) et 2019 (4 %)



➔ Evolution des équivalents temps plein rémunérés entre 2019 et 2020

	ETPR au 31/12/2019	ETPR au 31/12/2020
Fonctionnaires	1146,5	1750,0
Contractuels	156,7	228,3

↓ 2019

↓ 2020

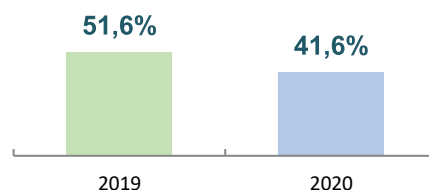
## Budget et rémunérations

➔ Le poids de la masse salariale\*\* s'élève à 41,6 % en 2020. En 2019, il atteignait 51,6 %.

	2019	2020	Variation 2019/2020
Budget de fonctionnement*	590 330 987 €	527 511 376 €	↘ -11%
Charges de personnel	304 682 016 €	219 344 379 €	↘ -28%
Poids de la masse salariale**	51,6%	41,6%	↘ -19%

\* Montant global / \*\*Poids le masse salariale = Charges de personnel/Dépenses de fonctionnement

Poids de la masse salariale\*\* dans le budget de fonctionnement

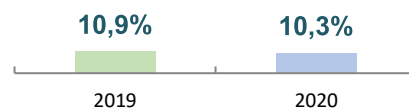


➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 10,3 % en 2020. Elle était de 10,9 % en 2019.

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

	2019	2020
Fonctionnaires	11,3%	10,5%
Contractuels permanents	8,4%	7,6%
Ensemble	10,9%	10,3%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations (ensemble emploi permanent)



➔ Rémunérations globales annuelles des agents permanents

	2019	2020	Variation 2019/2020
Rémunérations annuelles brutes :	31 589 101 €	48 006 814 €	↗ 52%
Primes et indemnités versées :	3 451 756 €	4 922 971 €	↗ 43%
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	294 182 €	415 863 €	↗ 41%
Nouvelle Bonification Indiciaire :	445 194 €	599 686 €	↗ 35%

➔ Rémunérations globales annuelles des agents non permanents

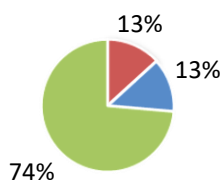
	2019	2020	Variation 2019/2020
Rémunérations des agents non permanents :	2 389 294 €	4 244 705 €	↗ 78%

↓ 2019

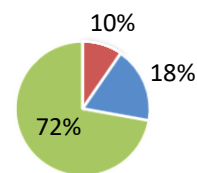
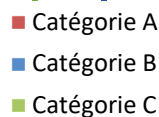
↓ 2020

## Formation

### ➔ Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent > 1,2 jour par agent



Nombre moyen de jours de formation par agent > 0,9 jour par agent

### ➔ 478 153 € ont été consacrés à la formation en 2019 contre 556 675 € en 2020

2019	Répartition des jours de formation par type de formations	2020
14%	Préparation aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	12%
37%	Formation prévue par les statuts particuliers	33%
41%	Formation de perfectionnement	52%
8%	Formation personnelle (hors congés formation)	2%

### ➔ Répartition des jours de formation par organisme

	2019	2020
CNFPT	55%	63%
Collectivité	1%	8%
Autres organismes	44%	29%

### ➔ Répartition des dépenses de formation par organisme

	2019	2020
CNFPT	59 %	67 %
Autres organismes	30 %	29 %
Frais de déplacement	10 %	4 %

## Absentéisme

En 2020, le nombre moyen de jours d'absence pour tout motif médical par fonctionnaire est de 17,4. En 2019, il s'élevait à 16,1.

En 2020, le nombre moyen de jours d'absence pour tout motif médical par contractuel sur emploi permanent est de 4,9. En 2019, il s'élevait à 3,9.

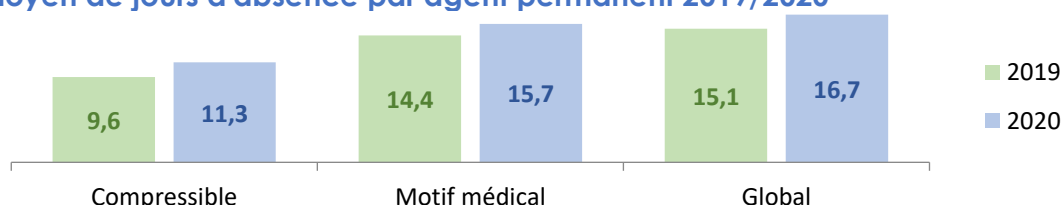
### ➔ Taux d'absentéisme

	Fonctionnaires		Contractuels permanents		Contractuels non permanents	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,90%	3,43%	1,06%	1,04%	0,97%	0,94%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	4,41%	4,76%	1,06%	1,34%	0,97%	0,94%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,58%	5,04%	1,47%	1,60%	1,03%	0,99%

Cf. p5 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

### ➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent 2019/2020



↓ 2019

↓ 2020

## Accidents du travail

➔ 35 accidents du travail déclarés au total en 2019

36 accidents du travail déclarés au total en 2020

### Chiffres clés sur les accidents de travail

Taux d'absentéisme\* : 0,24 %

Taux d'exposition : 1,73 %

Taux d'absentéisme : 0,23 %

Taux d'exposition : 1,77 %

*\*Taux d'absentéisme ne concernant uniquement que les accidents de travail*

2 accidents de travail pour 100 agents

1,4 accidents de travail pour 100 agents

30 agents absents suite à des accidents (service ou trajet)

47 agents absents suite à des accidents (service ou trajet)

24 fonctionnaires, 3 contractuels permanents et 3 contractuels non permanents

38 fonctionnaires, 2 contractuels permanents et 7 contractuels non permanents

1 498 jours d'absence suite à des accidents (service ou trajet)

2 266 jours d'absence suite à des accidents (service ou trajet)

## 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.

➔ 63 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent en 2019 et 107 en 2020

## Prévention et risques professionnels

➔ Agents liés à la prévention

63 assistants de prévention/conseillers de prévention désignés dans la collectivité en 2020 et 50 en 2019

➔ Formation de prévention

105 jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail) en 2020 et 205 en 2019

➔ Dépenses de prévention

La collectivité a effectué des dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail en 2020

	2019
Total des dépenses de prévention :	82 082 €

	2020
Total des dépenses de prévention :	166 282 €

## Relations sociales

➔ Jours de grève 2019

73 jours de grève recensés en 2019

Jours de grève 2020

46 jours de grève recensés en 2020

## Précisions méthodologiques

### ➔ 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 de titulaires ou de stagiaires
- 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 de contractuels
- + 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

### ➔ Formule de calcul - Variation des effectifs et de la rémunération

$$\frac{\text{Valeur d'arrivée} - \text{Valeur de départ}}{\text{Valeur d'arrivée}} \times 100$$

### ➔ Formule de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2020} \times 365} \times 100$$

**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.

### 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, professionnelle

#### 3. Absences Globales :

Absences médicale s + maternité, paternité adoption, autres raisons\*

*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.*

### ➔ Formules de calcul - Taux d'exposition

$$\frac{\text{Nombre d'agents absents}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2020}} \times 100$$

**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.

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

## Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2020. Les données utilisées sont extraites de la saisie effectuée par la collectivité en 2021. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.

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. Il reprend les principaux indicateurs présents dans le Rapport Social Unique 2020.