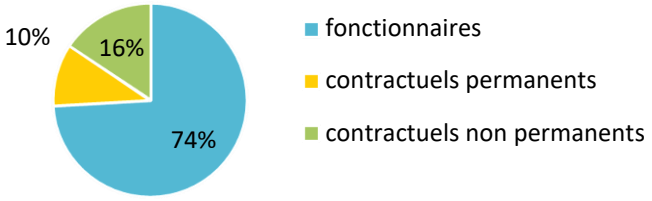
SYNTHÈSE DU BILAN SOCIAL 2019

COLLECTIVITES ET ETABLISSEMENTS PUBLICS DU DEPARTEMENT DE L'HERAULT

Effectifs

24 549 agents employés par les collectivités et établissements au 31 décembre 2019

> **18 190** fonctionnaires
> **2 538** contractuels permanents
> **3 821** contractuels non permanents



18 % des contractuels permanents en CDI

75 agents sur emploi fonctionnel dans les collectivités dont 6 contractuels

Précisions emplois non permanents

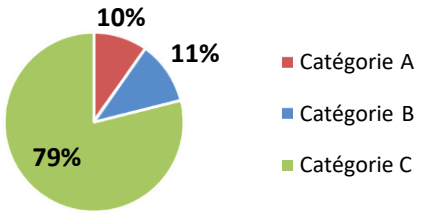
- 9 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- 52 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- Personnel temporaire intervenu en 2019 : 64 agents du Centre de Gestion et 51 intérimaires

Caractéristiques des agents permanents

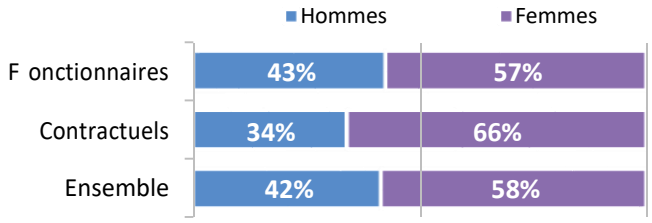
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	23%	18%	23%
Technique	47%	37%	46%
Culturelle	4%	7%	4%
Sportive	1%	2%	2%
Médico-sociale	12%	22%	14%
Police	4%		4%
Incendie	0%		0%
Animation	7%	14%	8%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

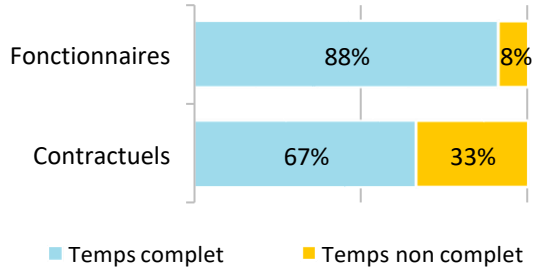


Les principaux cadres d'emplois

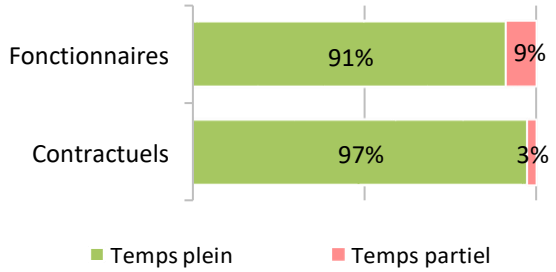
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	34%
Adjoints administratifs	15%
Adjoints d'animation	7%
Agents de maîtrise	6%
Attachés	4%

Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non complet



Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	19%	68%
Culturelle	12%	48%
Médico-sociale	11%	39%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2% des hommes à temps partiel
13% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,59
Contractuels permanents	40,02
Ensemble des permanents	**46,65**

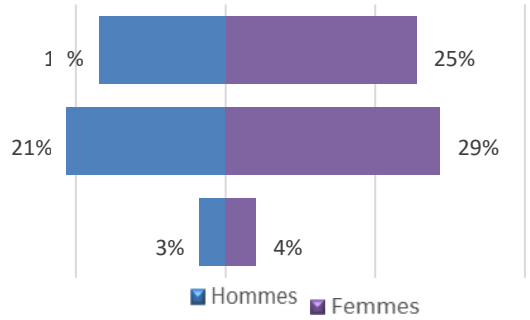
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	36,88

de 50 ans et +

de 30 à 4 ans

de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

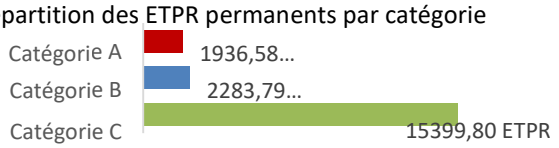
Équivalent temps plein rémunéré

22 389,33 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2019

> **17 438,84** fonctionnaires
> **2 181,33** contractuels permanents
> **2 769,16** contractuels non permanents

40 748 581 heures travaillées rémunérées en 2019

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> 59 agents mis à disposition dans la collectivité
> 157 agents mis à disposition dans une autre structure
> 73 agents en congés parental
> 468 agents en disponibilité

> 61 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
> 81 agents détachés au sein de la collectivité
> 106 agents détachés dans une autre structure
> 109 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

En 2019, 2 046 arrivées d'agents permanents et 2 266 départs

345 contractuels permanents ou non nommés stagiai

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018[1]	Effectif physique au 31/12/2019
20 948 agents	**20 728 agents**

[1] cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	-	**0,2%**
Contractuels	-	**-9,1%**
Ensemble	-	**-1,1%**

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplacants	47%
Départ à la retraite	20%
Mutation	10%
Mise en disponibilité	8%
Démission	6%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	34%
Remplacements (contractuels)	31%
Voie de mutation	12%
Recrutement direct	10%
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

190 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 94 suivis d'une nomination

0,4 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 0,4 % des femmes

0,1 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,1 % des femmes

6807 avancements d'échelon

1571 fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne au choix en 2019

7,7 % des hommes ont bénéficié d'une promotion au choix contre 9,3 % des femmes

675 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 3,9 % femmes et 2,4 % hommes
dont 3,7 % de catégorie C

Sanctions discip inaires

101 sanctions disciplinaires prononcées en 2019

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

	Hommes	Femmes
Sanctions 1er groupe	44	15
Sanctions 2ème groupe	12	4
Sanctions 3ème groupe	8	2
Sanctions 4ème groupe	5	2

Une sanction prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire stagiaire

8 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)	54%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	20%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	11%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 48 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	4 101 845 237 €	Charges de personnel*	1 968 885 714 €	→	Soit 48 % des dépenses de fonctionnement

** Montant global*

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	430 401 230 €
Primes et indemnités versées :	85 725 915 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	8 074 808 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	4 856 827 €
Supplément familial de traitement :	4 544 255 €
Indemnité de résidence :	2 163 684 €

Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
45 224 930 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	47 452 €	38 429 €	32 910 €	27 056 €	25 947 €	20 054 €
Technique	51 719 €	42 619 €	35 054 €	28 218 €	9 803 €	22 455 €
Culturelle	42 116 €	24 345 €	31 458 €	21 777 €	24 606 €	22 610 €
Sportive	39 689 €	s	32 022 €	23 849 €	27 798 €	s
Médico-sociale	35 167 €	20 831 €	14 582 €	22 319 €	26 163 €	22 541 €
Police	54 625 €		42 015 €		32 482 €	s
Incendie					s	0 €
Animation			29 799 €	23 340 €	23 720 €	19 312 €
Toutes filières	**44 806 €**	**31 746 €**	**32 804 €**	**25 018 €**	**17 576 €**	**21 729 €**

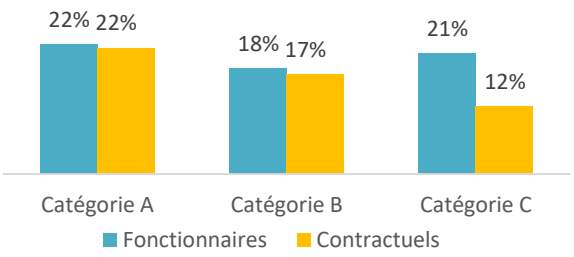
**s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR*

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 19,92 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	**20,61%**
Contractuels sur emplois permanents	**14,99%**
Ensemble	**19,92%**

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



- Aucune information concernant la mise en place du RIFSEEP
- Aucune information sur le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

- 370219,34 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2019
- 159284,2 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2019

> **En 2019, 1115 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)**

En 2019, 599 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionNaires)

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

- **En moyenne, 30,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire**

> **En moyenne, 8,4 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)*	**5,80%**	**2,12%**	**5,35%**	**0,94%**
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	**8,30%**	**2,31%**	**7,57%**	**1,00%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	**8,96%**	**2,74%**	**8,20%**	**1,15%**

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

- Les agents ont bénéficié de 104 jours de congés au titre des droits acquis (cycles de travail antérieurs au 1er janvier 2002).
- 273 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- 45,2 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

- **1734 accidents du travail déclarés au total en 2019**

> 7,1 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 48 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.

1194 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- 78 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- 95 % sont fonctionnaires*
- 88 % sont en catégorie C*

- 3 441 936 € de dépenses en matière de handicap

** sur les emplois permanents*

Prévention et risques professionnels

- **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**

243 assistants de prévention désignés dans la collectivité

24 conseillers de prévention

- **FORMATION**

2981 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : **401 707 €**
Coût par jour de formation : **135 €**

- **DÉPENSES**

La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : **1 411 378 €**

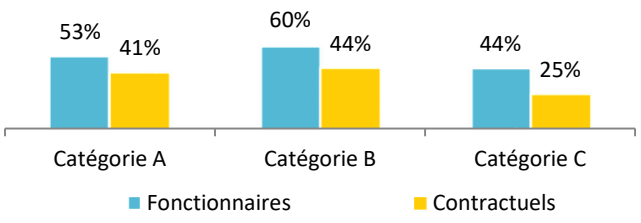
- **DOCUMENT DE PRÉVENTION**

La collectivité ne dispose pas d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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

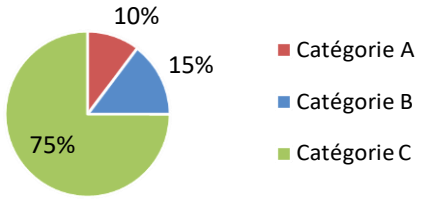
En 2019, 44,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



47 041 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2019

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,3 jours par agent

6 721 909 € ont été consacrés à la formation en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	68 %
Autres organismes	26 %
Frais de déplacement	5 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	80%
Autres organismes	15%
Interne à la collectivité	5%

Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	**1 321 046 €**	**655 458 €**
Montant moyen par bénéficiaire	**142 €**	**72 €**

L'action sociale de la collectivité

La collectivité ne cotise pas auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales

Aucune prestation sociale servie directement aux agents n'est prévue

(ex. : restauration, chèques vacances…)

Relations sociales

Jours de grève

7381 jours de grève recensés en 2019

Comité Technique Local

250 réunions en 2019 dans la collectivité
142 réunions du CHSCT

Commissions Administratives Paritaires

113 réunions en 2019 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

44 réunions en 2019 dans la collectivité

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

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

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 synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Bilan Social 2019. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2019 transmis en 2020 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.

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 : novembre 2020 *Version 13*