

SYNTHÈSE DU BILAN SOCIAL 2017

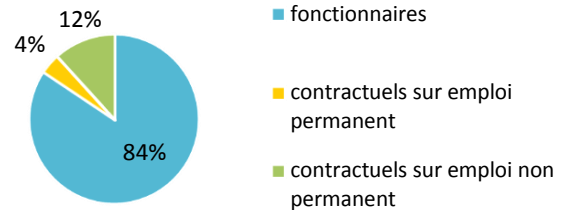
commune de ...

Cette synthèse des données du Rapport Annuel sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Bilan Social au 31 décembre 2017. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2017 transmis en 2018 par la collectivité au Centre de Gestion du Pas-de-Calais.

Effectifs

➔ 77 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2017

- > 65 fonctionnaires
- > 3 contractuels sur emploi permanent
- > 9 contractuels sur emploi non permanent



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

- ⇒ 2 agents contractuels permanents en CDI
- ⇒ 4 agents contractuels sur emploi non permanent recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 1 agent contractuel sur emploi non permanent recruté en tant que saisonnier ou occasionnel

➔ 82,9 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2017

- > 65,5 fonctionnaires
- > 3,5 contractuels permanent
- > 14,0 contractuels non permanent

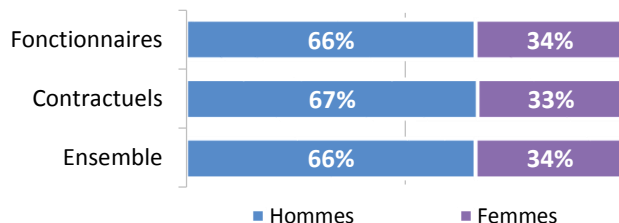
Nombre total d'heures travaillées : **150 914 heures rémunérées en 2017**

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

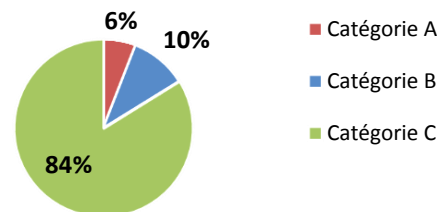
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	18%		18%
Technique	75%	67%	75%
Culturelle		33%	2%
Sportive	2%		1%
Médico-sociale	3%		3%
Police	2%		1%
Incendie			
Animation			
AOTM			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition par genre et par statut des agents sur emploi permanent



➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

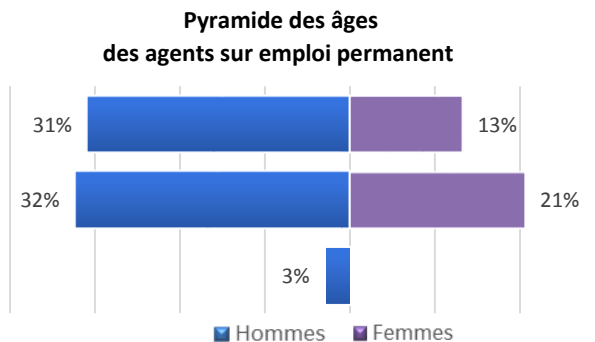
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	65%
Adjoints administratifs	7%
Agents de maîtrise	7%
Attachés	6%
Rédacteurs	4%

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

Âge moyen* des agents sur emploi permanent	
Fonctionnaires	48,42
Contractuels permanents	54,17
Ensemble des permanents	48,68
Contractuels non permanents	50,83

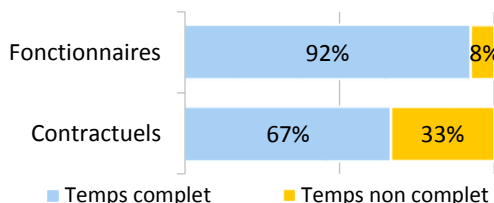
de + de 50 ans
de 30 à 50 ans
de - de 30 ans



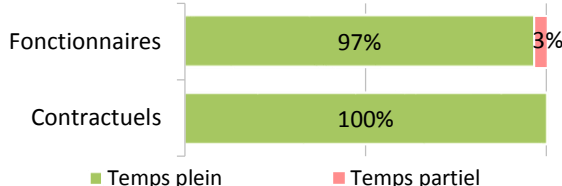
* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

Temps de travail des agents sur emploi permanent

Répartition des agents à temps complet ou non complet



Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



Mouvements

En 2017, aucune arrivée d'agent sur emploi permanent, et 9 départs

Aucun contractuel nommé stagiaire

Emplois permanents	
Effectif physique théorique au 31/12/2016*	Effectif physique au 31/12/2017
77 agents	68 agents

* cf. page 5

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2017		
Fonctionnaires	↘	-7,1%
Contractuels	↘	-57,1%
Ensemble	↘	-11,7%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2017 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2016) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2016)

Principales causes de départ d'agents permanents

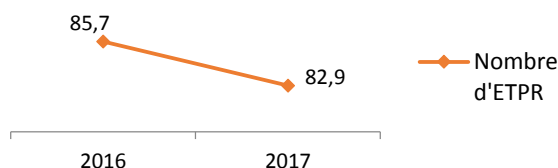
Fin de contrats	44%
Départ à la retraite	33%
Mutation	11%
Décès	11%

Aucune arrivée d'agent sur emploi permanent en 2017

Évolution des moyens humains en Équivalent Temps Plein Rémunéré permanents et non permanents

La variation du nombre d'ETPR permet d'appréhender plus précisément l'évolution des moyens humains dont dispose la collectivité

Baisse de 3% des ETPR entre 2016 et 2017



Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 60,9 % des dépenses de fonctionnement

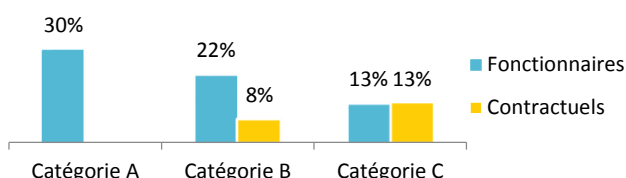
Budget de fonctionnement*	5 045 419 €	Charges de personnel*	3 072 792 €	Soit 60,9 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	-------------	-----------------------	-------------	--

* Montant global

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 15,57 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	15,76%
Contractuels sur emplois permanents	10,47%
Ensemble	15,57%

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



Rémunérations des agents sur emploi permanent :	Rémunérations annuelles brutes :	1 766 317 €
	Primes et indemnités versées :	275 059 €
	Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	30 282 €
	Nouvelle Bonification Indiciaire :	13 245 €

Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	294 351 €
---	-----------

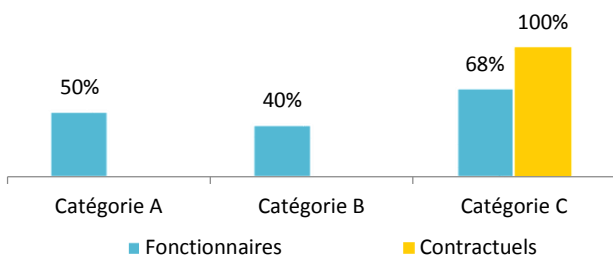
La collectivité cotise auprès de Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

Formation

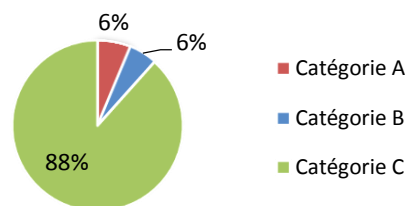
En 2017, 63,2% des agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour

112 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2017

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2017



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Seul pl

21 434 € ont été consacrés à la formation en 2017

Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent :

> 1,6 jour par agent

Répartition des dépenses de formation par organisme

CNFPT	71 %
Autres organismes	26 %
Frais de déplacement	3 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	61%
Autres organismes	39%

Promotions

28 avancements, promotions ou réussites à concours en 2017

- > 2 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade en 2017
- > 40 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2017
- > 2 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne en 2017

Absentéisme

En moyenne, 36 jours d'absence pour tout motif médical en 2017 par fonctionnaire

- > En moyenne, 54,7 jours d'absence pour tout motif médical* en 2017 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » <i>(maladies ordinaires et accidents de travail)</i>	4,64%	14,98%	5,09%	2,28%
Taux d'absentéisme médical <i>(toutes absences pour motif médical)</i>	9,87%	14,98%	10,09%	2,28%
Taux d'absentéisme global <i>(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)</i>	11,17%	14,98%	11,34%	2,28%

Cf. p5 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

Accidents du travail

2 accidents du travail déclarés au total en 2017

2 accidents du travail pour 77 agents en position d'activité au 31 décembre 2017
En moyenne, 89 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Handicap

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.

7 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
86 % sont fonctionnaires*
100 % sont en catégorie C*

2 474 € de dépenses en matière de handicap

* sur les emplois permanents et non permanents

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité
- ➔ **FORMATION**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie
- ➔ **DÉPENSES**
Aucune dépense en faveur de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité ne dispose pas d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité ne participe ni à la complémentaire santé de ses agents, ni aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

La collectivité cotise 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

Aucun jour de grève recensé en 2017

6 jours de grève recensés en 2016

➔ Comité Technique Local

2 réunions en 2017 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2016

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2017

- + 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 l'ensemble des agents permanents :

- Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2016
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2016

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2017

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

Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2017} \times 365} \times 100$$

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 médicale s + 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 2017. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2017 transmis en 2018 par la collectivité. 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 le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : février 2019

Version 11