

SYNTHÈSE DU BILAN SOCIAL 2017

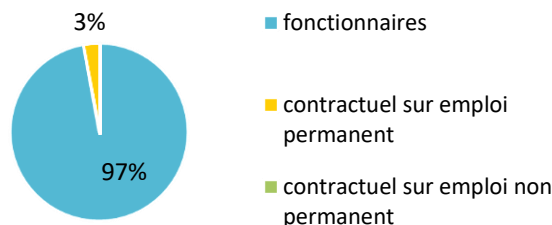
CENTRE DE GESTION 57

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 de la Moselle.

Effectifs

➔ 35 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2017

- > 34 fonctionnaires
- > 1 contractuel sur emploi permanent
- > 0 contractuel sur emploi non permanent



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

⇒ Aucun agent contractuel permanent en CDI

➔ 32,0 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2017

- > 31,5 fonctionnaires
- > 0,6 contractuel permanent
- > 0,0 contractuel non permanent

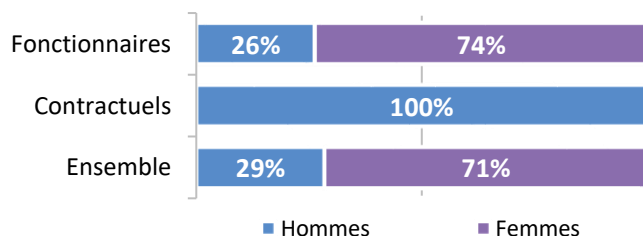
Nombre total d'heures travaillées : **58 313 heures rémunérées en 2017**

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

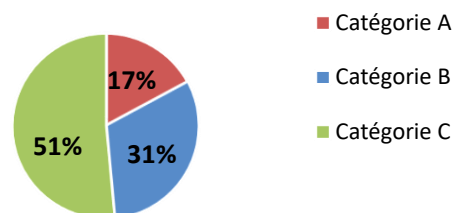
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	91%		89%
Technique	9%		9%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale		100%	3%
Police			
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 administratifs	46%
Rédacteurs	29%
Attachés	14%
Adjoints techniques	6%
Techniciens	3%

Pyramide des âges

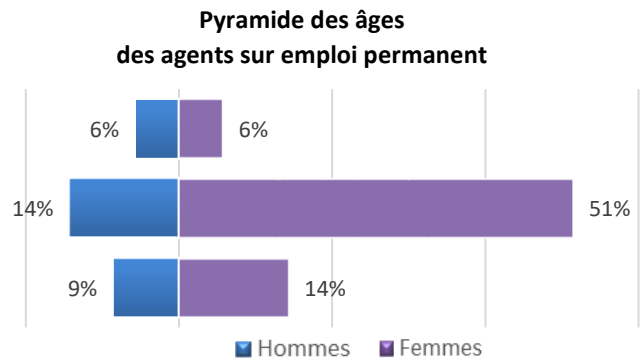
➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 37 ans

Âge moyen* des agents sur emploi permanent	
Fonctionnaires	36,47
Contractuel permanent	de 65 à 70
Ensemble des permanents	37,36

de + de 50 ans

de 30 à 50 ans

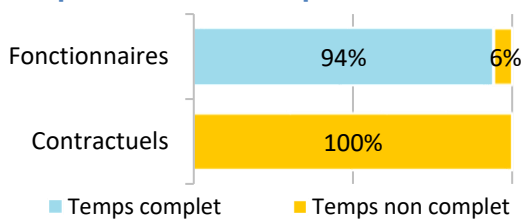
de - de 30 ans



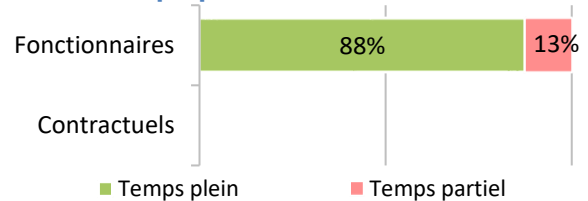
* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

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, 3 arrivées d'agents sur emploi permanent, 3 départs

1 contractuel permanent ou non nommé stagiaire

Emplois permanents		
Effectif physique théorique au 31/12/2016*	Effectif physique au 31/12/2017	
35 agents	35 agents	
<i>* cf. page 5</i>		
Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2017		
Fonctionnaires	↗	2,9%
Contractuel	↘	-66,7%
Ensemble	→	0,0%

* 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

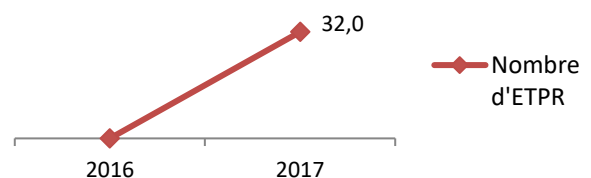
Mutation	67%
Fin de contrats	33%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de mutation	50%
Voie de détachement	50%

➔ 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



Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 65,18 % des dépenses de fonctionnement

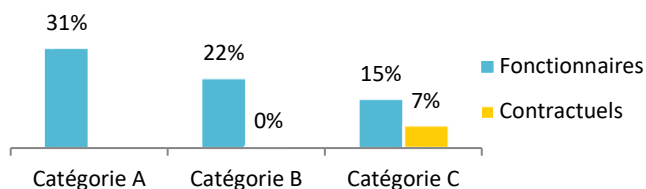
Budget de fonctionnement*	2 266 000 €	Charges de personnel*	1 477 000 €	➔ Soit 65,18 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	-------------	-----------------------	-------------	-----------------------------------------------

* Montant global

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 21,83 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	22,04%
Contractuels sur emplois permanents	4,17%
Ensemble	21,83%

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

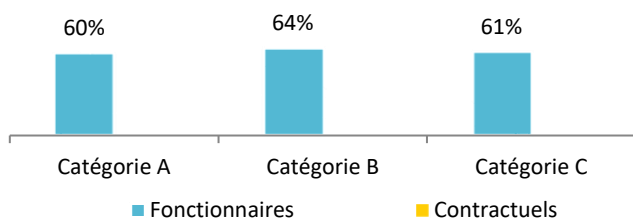


Rémunérations des agents sur emploi permanent :	Rémunérations annuelles brutes :	979 566 €
	Primes et indemnités versées :	213 814 €
	Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	0 €
	Nouvelle Bonification Indiciaire :	8 345 €
Rémunérations des agents sur emploi non permanent :		28 965 €

Formation

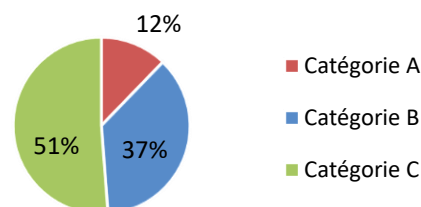
➔ En 2017, 60,0% des agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



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

> 2,3 jours par agent

➔ 10 840 € ont été consacrés à la formation en 2017

Répartition des dépenses de formation par organisme

CNFPT	65 %
Autres organismes	35 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	91%
Autres organismes	9%

Promotions

➔ 25 avancements, promotions ou réussites à concours en 2017

- > 24 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade en 2017
- > 44 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2017
- > Aucun fonctionnaire n'a bénéficié d'une promotion interne en 2017

Absentéisme

➔ En moyenne, 3,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2017 par fonctionnaire

- > Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les agents contractuels en 2017

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	0,84%	0,00%	0,81%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	0,84%	0,00%	0,81%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	3,64%	0,00%	3,54%

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

➔ Aucun accident du travail déclaré en 2017

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
- ➔ **FORMATION**
5 jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail)
- ➔ **DÉPENSES**
Aucune dépense en faveur de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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.

Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent

⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

Dernière mise à jour : 2017

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	945 €	300 €
Montant moyen par bénéficiaire	35 €	60 €

→ L'action sociale de la collectivité

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

La collectivité a mis en place des prestations sociales servies directement aux agents

(ex. : restauration, chèques vacances...)

Relations sociales

→ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2017

Aucun jour de grève recensé en 2016

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 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 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 : septembre 2018

Version 8