



# Bilan social 2017

# Présentation du bilan social 2017 de la collectivité

Tous les deux ans, chaque collectivité doit présenter auprès de son Comité Technique un rapport sur l'état de la collectivité. Ce rapport est une obligation légale. Il synthétise en un document unique les principales données quantitatives afin d'apprécier l'état du personnel de la collectivité.

Le bilan social offre une vision globale et dynamique des ressources humaines. Il constitue un outil de suivi de l'évolution des effectifs des collectivités territoriales.

Ce rapport indique les principales caractéristiques des agents territoriaux, de l'organisation et des pratiques des collectivités territoriales. Il s'intéresse notamment aux évolutions en termes de statuts, de formation professionnelle, d'absentéisme ou encore de rémunération.

Le bilan social est à la fois :

- Un outil de dialogue social (présenté au Comité Technique)
- Un outil de gestion des ressources humaines (prévisions de recrutement)
- Un instrument de comparaison dans l'espace et le temps

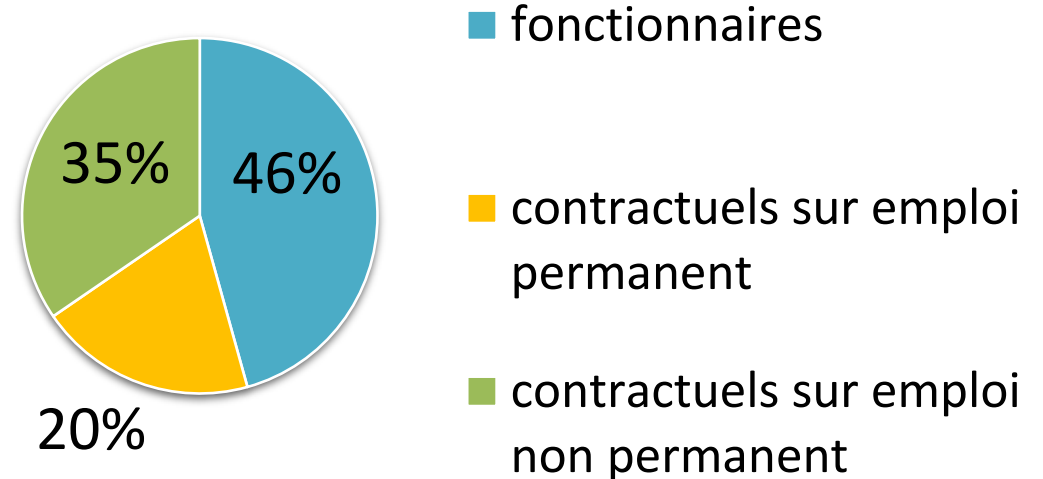
# Les effectifs

- **Au 31 décembre 2017 : 81 agents employés par Mad & Moselle, dont:**
  - 37 fonctionnaires
  - 16 contractuels sur emploi permanent
  - 28 contractuels sur emploi non permanent
- *Sur la période janvier > décembre **104 agents***

## Concernant les agents contractuels au 31 décembre 2017:

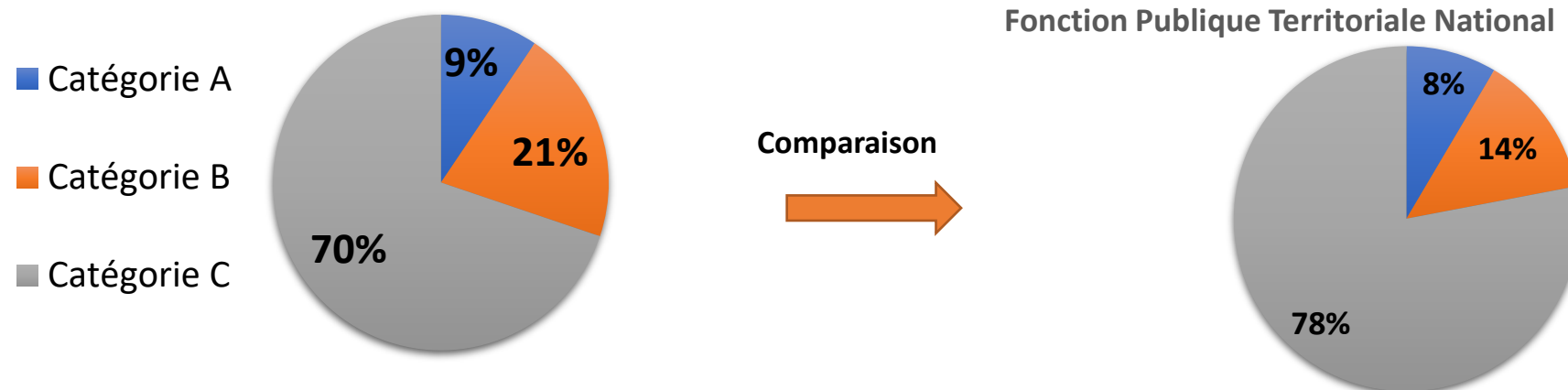
- 3 agents contractuels permanents sont en CDI
- 50 % des agents contractuels sur emploi non permanent sont recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- 50 % des agents contractuels sur emploi non permanent sont recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

Effectifs en pourcentage



- Un total de **113 295 heures effectives** réalisées par les 104 agents de la communauté de communes en 2017.  
≈ 1089,4 heures/agent
- Car tous les agents ne sont pas à temps complet

# Répartition des agents par catégorie



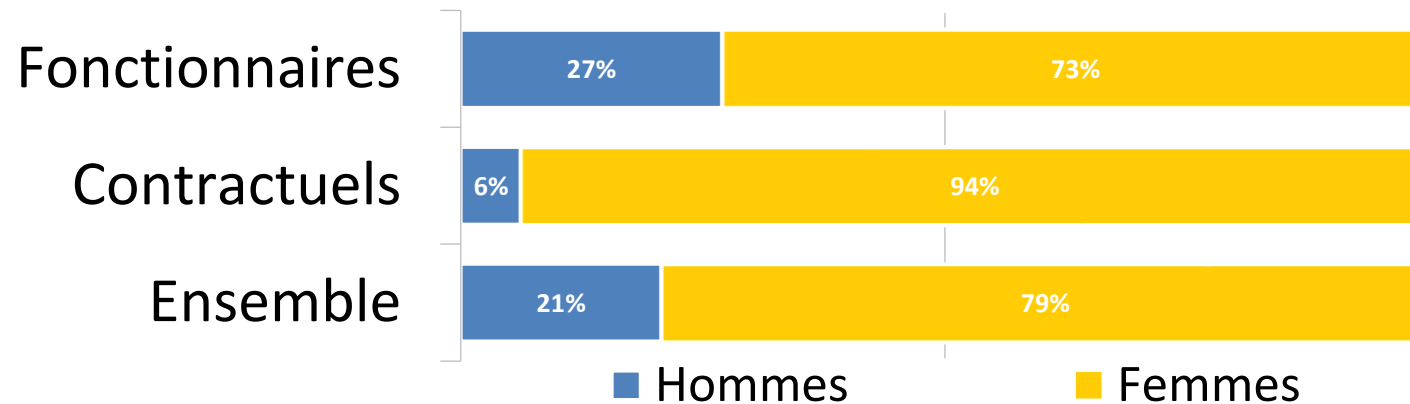
## Répartition des agents par filière

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	35 %	13 %	28 %
Technique	38 %	25 %	34 %
Médico-sociale	11 %	6 %	9 %
Animation	16 %	56 %	28 %
Total	100 %	100 %	100 %

Il existe une **précarité très importante** au sein de la filière animation, il convient donc de travailler à l'élaboration d'un **plan de stabilisation de l'emploi en fonction des besoins réels permanents** avec la stabilisation des rythmes scolaires (à compter de septembre 2019)



# Répartition par genre et par statut



➤ Majorité importante de femmes au sein de la communauté de communes Mad & Moselle

➤ En moyenne, les agents de la communauté de communes Mad & Moselle ont 40 ans.

# Principaux cadres d'emplois des agents sur les emplois permanents

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	28%
Adjointes territoriales d'animation	28%
Adjointes administratifs	13%
Rédacteurs	8%
Attachés	8%

# Mouvements : départs et arrivées principales causes

## Principales causes de départ d'agents sur emploi permanent

Nomination stagiaire au sein de la collectivité	33%
Fin de contrats	27%
Démission	13%
Détachement	7%
Fin de détachement	7%

Sur les 12 départs d'agents:

Par exemple,

- 1 mutation de technique principal
- 1 départ en retraite
- 1 détachement
- ...

## Principaux modes d'arrivée sur emploi permanent

Remplacements (contractuels)	40%
Recrutement direct	40%
Voie de concours, sélection professionnelle	20%


Sur les 8 arrivées d'agents:

Par exemple,

- 2 adjoints administratifs
- 1 attaché
- ...

# Charges de personnel 2017

Budget de fonctionnement*	7 804 497 €	Charges de personnel*	2 148 531 €	Soit 27,53 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	-------------	-----------------------	-------------	---



\* Montant global brut hors atténuation de charges

Les charges de personnel s'élèvent à **19,49% des dépenses de fonctionnement charges atténuées** (*aide du chantier d'insertion et atténuation des communes pour les services communs*).

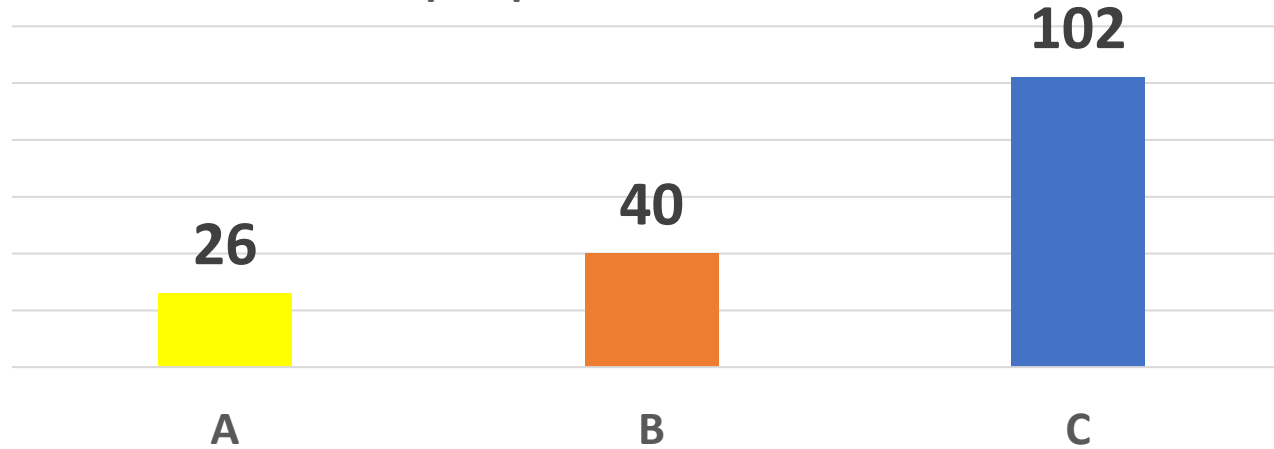
Moyenne nationale pour les EPCI à fiscalité propre: **35,31%**

(Données 2016 - rapport les finances des collectivités locales – Direction Générale des Collectivités Locales)



# Formations

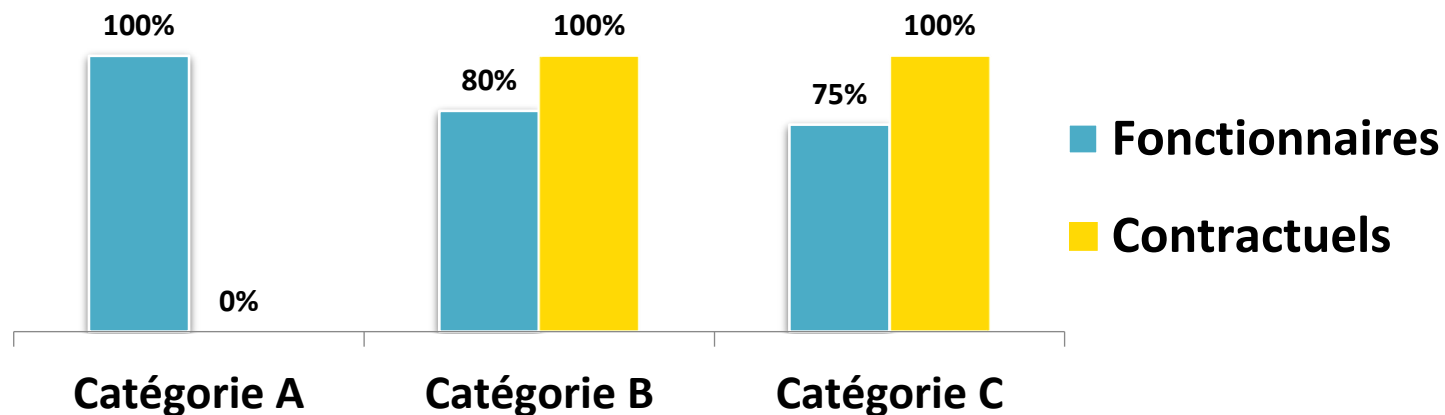
Nombre de jours de formation  
sur emploi permanent



**168 jours de formation  
suivis par les agents en  
emploi permanent en 2017**

**Soit environ 3,2 jours  
par agent**

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



**10869€ investis  
pour la formation  
(hors salaires)**

# Absentéismes et accidents du travail : prévention

Motif d'absence	Nombre de jours au total	Nombre de jours moyen par agent
Maladie ordinaire	875 jours	8,41
Accidents du travail	239 jours	2,29
Maternité, paternité, adoption	126 jours	1,21
<b>Total</b>	<b>1240</b>	<b>11,92</b>

Taux d'absentéisme:  
**CCM&M : 6,75%**  
Niveau national : 9,5%  
Niveau département : 8,3%

**Document de prévention:**  
DUERP : 2013  
Mis à jour : 2018

- Les absences concernent majoritairement des agents *de 30 à 34 ans – 40 à 44 ans et 60 ans et plus.*
- 3 accidents du travail recensés en 2017.
  
- *Concernant les grèves : 1 jour recensé en 2017.*

## Prévention:

- 1 assistant de prévention
  
- On recense 32 jours de formations liés à la prévention
  
- Des dépenses ont été réalisées afin d'améliorer les conditions de travail

# Handicap

- Au 01/01/17 la collectivité n'employait pas de travailleur en situation de handicap.

Recrutement d'agents reconnus travailleurs handicapés en 2017:

- 12/07/2017 un agent d'insertion
- 15/02/2018 un agent MSAP (maison de services au public)

## Action sociale

- Subvention Amicale du personnel: **3 500 €**
- Participation garantie maintien de salaire : **15 383 €**
- Participation mutuelle : **8 654 €**
- Participation aux tickets restaurants: **29 304 €**

*Montant total de l'action : **56 841€***

# Bilan social conclusion

- Proposer un **plan de stabilisation** de l'emploi, notamment pour la filière animation (mise en œuvre à compter de septembre 2019)
  - Encourager les contractuels à s'orienter vers des concours de la Fonction Publique Territoriale et leur proposer des formations et du soutien
- Développer l'attractivité de la CCM&M afin d'attirer des candidats au profil intéressant (valeurs, sens, politique salariale, management, marketing territorial, formation, actions sociales...)
- Poursuivre le recours aux emplois aidés lorsque cela est possible et pertinent, en poursuivant une véritable démarche d'insertion professionnelle
- Mettre en place une démarche de **G**estion **P**révisionnelle des **E**mplois et des **C**ompétences
  - Maintenir une politique de formation ambitieuse, conforme aux besoins actuels et futurs de la CCM&M
  - Anticiper les départs à la retraite et le recrutement des futurs agents pour limiter les coûts
- Favoriser la parité Homme/Femme en particulier chez les contractuels
- Favoriser le recrutement des travailleurs handicapés lorsque c'est possible
- Sensibilisation, animation et mise en œuvre du Document Unique de Prévention des Risques Professionnels

# Bilan social conclusion

*Avis favorable de la commission RH*

*Avis favorable du Comité Technique*