

# SYNTHÈSE DU BILAN SOCIAL 2017

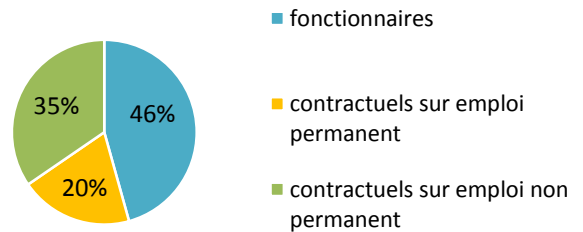
## CC MAD ET MOSELLE

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 par le Centre de Gestion de Meurthe-et-Moselle par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2017 transmis en 2018 par la collectivité.

### Effectifs

#### ➔ 81 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2017

- > 37 fonctionnaires
- > 16 contractuels sur emploi permanent
- > 28 contractuels sur emploi non permanent



#### ➔ Précisions : Agents contractuels sur emploi permanent et non permanent au 31 décembre 2017

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

#### ➔ 62,3 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2017

- > 31,3 fonctionnaires
- > 16,5 contractuels permanent
- > 14,4 contractuels non permanent

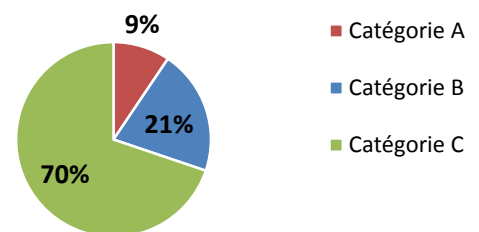
Nombre totale d'heures travaillées : **113 295 d'heures rémunérées en 2017**

### Caractéristiques des agents sur emploi permanent

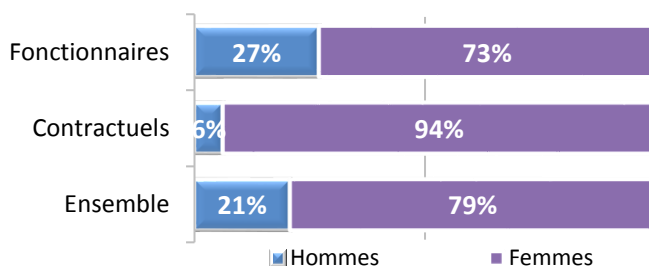
#### ➔ Répartition des agents par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	35%	13%	28%
Technique	38%	25%	34%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	11%	6%	9%
Police			
Incendie			
Animation	16%	56%	28%
AOTM			
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



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



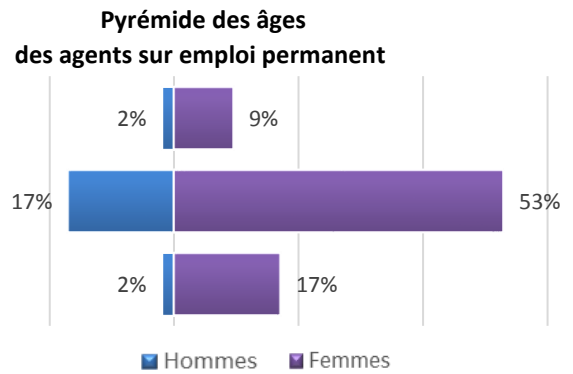
#### ➔ Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

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

## Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 40 ans

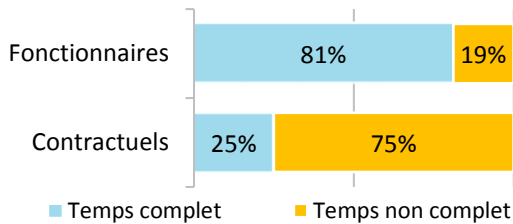
Âge moyen* des agents sur emploi permanent		
Fonctionnaires	38,30	de + de 50 ans
Contractuels permanents	43,34	de 30 à 50 ans
Ensemble des permanents		de - de 30 ans
Contractuels non permanents	31,24	



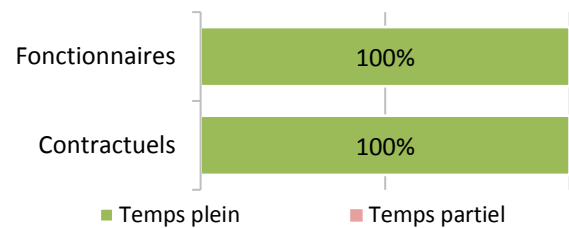
\* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

## Temps de travail des agents sur emploi

➔ Répartition des postes 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, et 15 départs

Emplois permanents		
Effectif physique théorique au 31/12/2016*		Effectif physique au 31/12/2017
65 agents		53 agents
<i>* cf. page 5</i>		
Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2017		
Fonctionnaires	↘	-2,6%
Contractuels	↘	-40,7%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-18,5%</b>

\* 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

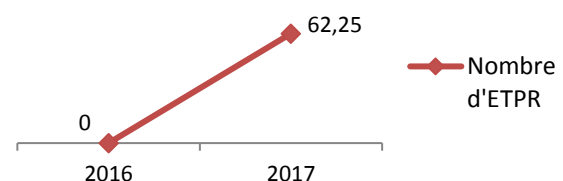
Nomination stagiaire au sein de la collectivité	33%
Fin de contrats	27%
Démission	13%
Détachement	7%
Fin de détachement	7%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	40%
Recrutement direct	40%
Voie de concours, sélection professionnelle	20%
Article 38	0%
Intégration directe	0%

➔ Evolution 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



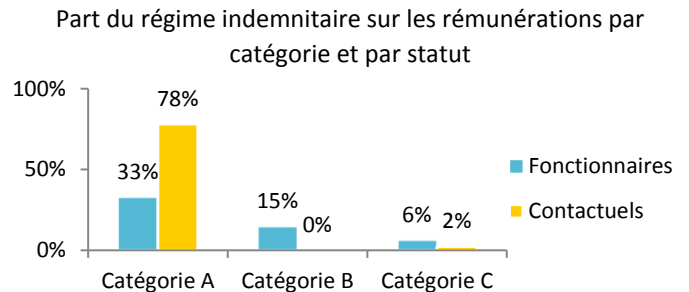
## Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 27,53 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>7 804 497 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>2 148 531 €</b>	➔ <b>Soit 27,53 % des dépenses de fonctionnement</b>
* Montant global				

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 15,86 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>14,90%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>18,07%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>15,86%</b>



<b>Rémunérations des agents sur emploi permanent :</b>	<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>	<b>1 205 560 €</b>
	Primes et indemnités versées :	191 178 €
	Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	11 260 €
	Nouvelle Bonification Indiciaire :	987 €

**Rémunération - emploi non permanent :**

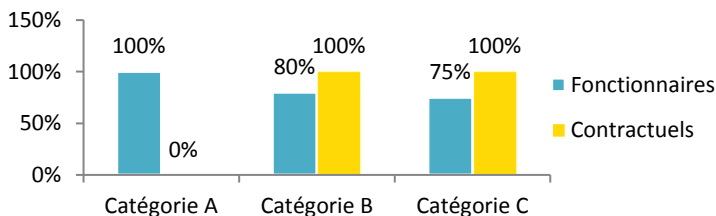
➔ La collectivité cotise auprès de Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

## Formation

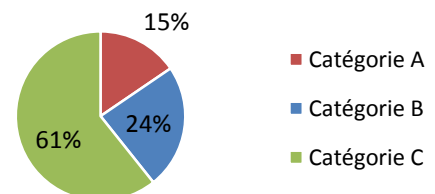


➔ 168 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2017

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



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



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

> 3,2 jours par agent

➔ 10 869 € ont été consacrés à la formation en 2017

Répartition des dépenses de formation par organisme

CNFPT	100 %
-------	-------

Répartition des jours de formations par organisme

CNFPT	100%
-------	------

## Promotions

➔ 73 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2017

- > 8 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade en 2017
- > 49 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2017
- > 8 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne en 2017

## Absentéisme

➔ En moyenne, 20,9 jours d'absence pour tout motif médical\* en 2017 par fonctionnaire

- > En moyenne, 21,3 jours d'absence pour tout motif médical\* en 2017 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> <i>(maladies ordinaires et accidents de travail)</i>	5,73%	5,82%	5,76%	1,94%
<b>Taux d'absentéisme médical*</b> <i>(toutes absences pour motif médical)</i>	5,73%	5,82%	5,76%	1,94%
<b>Taux d'absentéisme Global</b> <i>(toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)</i>	6,66%	5,82%	6,41%	1,94%

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

## Accidents du travail

➔ 3 accidents du travail déclarés au total en 2017

- > 3 accidents du travail pour 81 agents en position d'activité au 31 décembre 2017
- > En moyenne, 110 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**  
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

➔ **FORMATION**  
32 jours de formation liés à la prévention (CHSCT, habilitations, port des EPI...)

➔ **DÉPENSES**  
dépenses de bureautique, matériel de portage...

➔ **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

\* sur les emplois permanents et non permanents

Dernière mise à jour : 2013

## Action sociale et protection sociale complémentaire

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

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	7 947 €	10 121 €
Montant moyen par bénéficiaire	662 €	189 €

➔ 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

1 jour de grève recensé en 2017

## 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

- + Départ définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départ 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 »**

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> 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.*

## 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 :** juin 2018

**Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de Meurthe-et-Moselle**