

SYNTHÈSE COMPARATIVE BS 2015/BS 2017

COMMUNE DE "EXEMPLE"

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

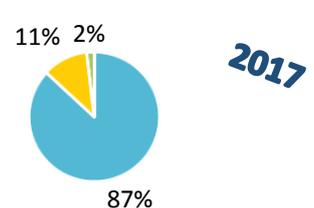
➔ 114 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2015

- > 106 fonctionnaires
- > 7 contractuels sur emploi permanent
- > 1 contractuel sur emploi non permanent



➔ 115 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2017

- > 100 fonctionnaires
- > 13 contractuels sur emploi permanent
- > 2 contractuels sur emploi non permanent



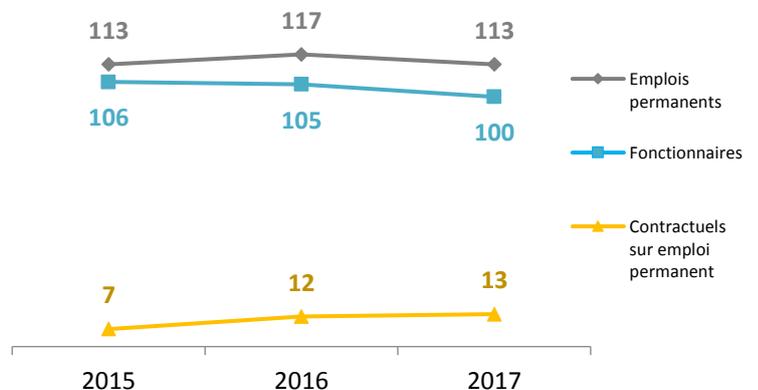
➔ Evolution des effectifs 2015/2016/2017

	Effectif au 31/12/2015	Effectif* au 31/12/2016	Effectif au 31/12/2017
Emplois permanents	113	117	113

*Effectif théorique

	Variation des effectifs	
	2015/2016	2016/2017
Fonctionnaires	-1%	-5%
Contractuels sur emploi permanent	71%	8%
Ensemble Emplois permanents	4%	-3%

Evolution des effectifs 2015/2016/2017



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

- ⇒ 1 agent contractuel permanent en CDI
- ⇒ Aucun agent contractuel sur emploi non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun agent contractuel sur emploi non permanent recruté en tant que saisonnier ou occasionnel

- ⇒ Aucun agent contractuel permanent en CDI
- ⇒ 1 agent contractuel sur emploi non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun agent contractuel sur emploi non permanent recruté en tant que saisonnier ou occasionnel

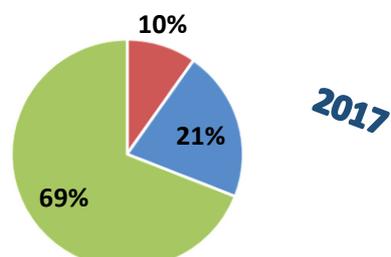
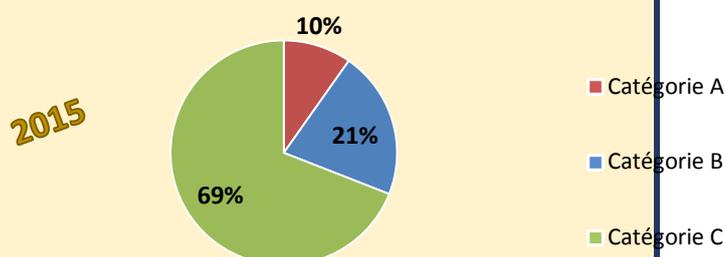
Caractéristiques des agents sur emploi permanent

➔ Répartition par filière et par statut

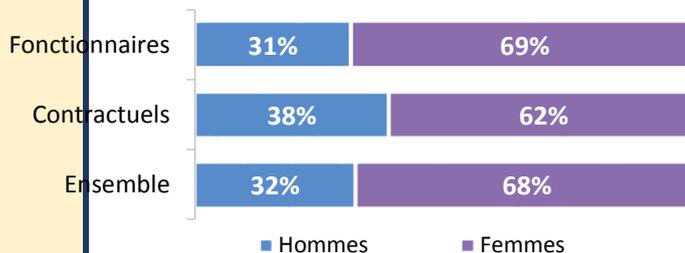
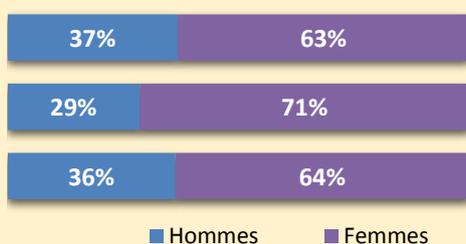
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	80%	71%	80%
Technique	16%	29%	17%
Culturelle	2%		2%
Sportive	2%		1%
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
Hors filière	-		
Total	100%	100%	100%

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	81%	62%	79%
Technique	15%	23%	16%
Culturelle	1%		1%
Sportive	1%		1%
Médico-sociale	2%	15%	3%
Police			
Incendie			
Animation			
AOTM			
Total	100%	100%	100%

➔ 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
Adjoints administratifs	57%
Rédacteurs	17%
Adjoints techniques	10%
Attachés	5%
Techniciens	4%

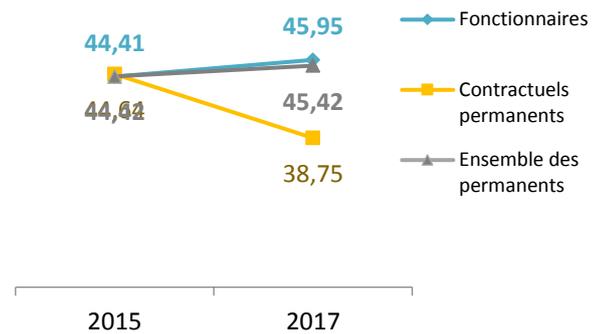
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	56%
Rédacteurs	17%
Adjoints techniques	11%
Attachés	6%
Techniciens	4%

Age des agents

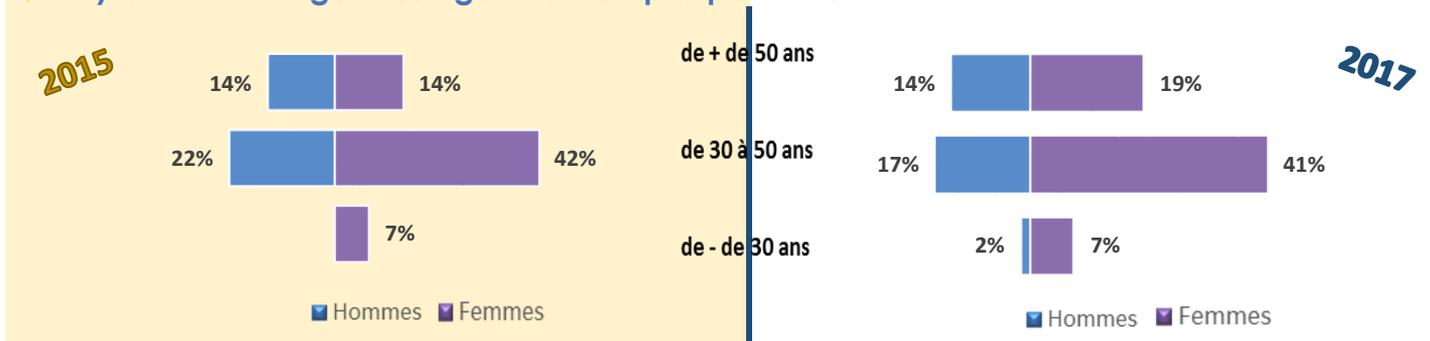
➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans en 2017 et 44 ans en 2015

Âge moyen* des agents sur emploi permanent	2015	2017	Variation 2015/2017
Fonctionnaires	44,41	45,95	1,54
Contractuels permanents	44,64	38,75	-5,89
Ensemble des permanents	44,42	45,42	0,99
Contractuels non permanents	47,50	23,13	

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



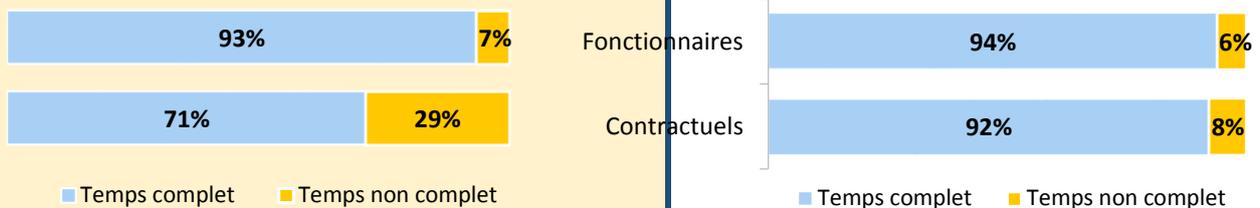
➔ Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



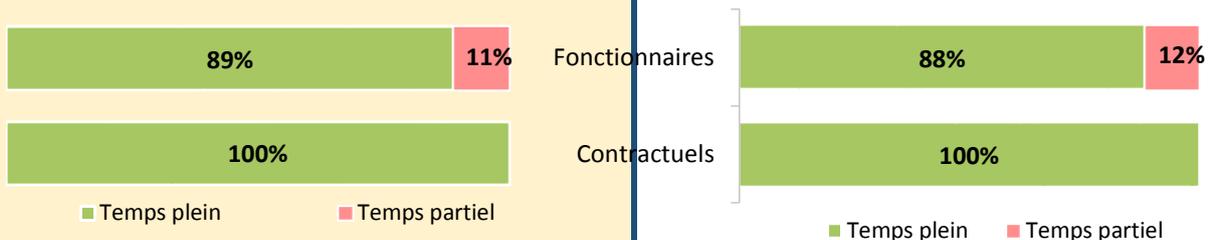
➔ La part des agents de plus de 50 ans était de 33% en 2017, elle était de 28% en 2015

Temps de travail des agents sur emploi permanent

➔ Répartition par temps de travail, complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



Budget et rémunérations

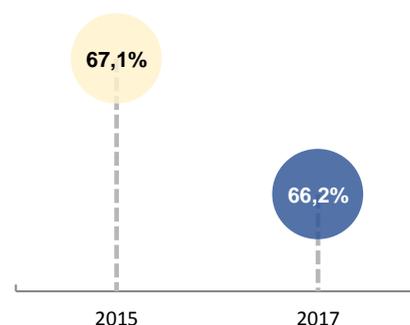
➔ Le poids de la masse salariale s'élevait à 67,1 % en 2017. En 2015, il atteignait 66,2 %.

	2015	2017	Variation 2015/2017
Budget de fonctionnement*	6 854 743 €	7 085 771 €	↗ 3%
Charges de personnel	4 600 091 €	4 688 640 €	↗ 2%
Poids de la masse salariale**	67,1%	66,2%	↘ -1%

* Montant global

**Poids le masse salariale = Charges de personnel/Dépenses de fonctionnement

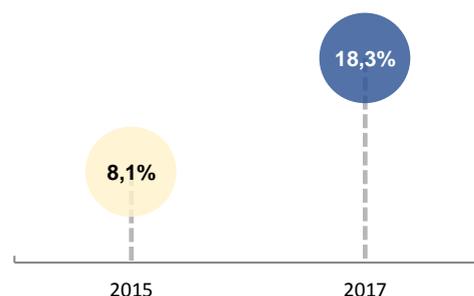
Poids masse salariale dans le budget de fonctionnement



➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent était de 8,12 % en 2017. Elle était de 18,34 % en 2015.

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	2015	2017
Fonctionnaires	9,3%	18,6%
Contractuels sur emplois permanents	2,0%	14,9%
Ensemble	8,1%	18,3%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations (ensemble emploi permanent)



➔ Rémunération des agents sur emploi permanent

Rémunération des agents sur emploi permanent :	2015	2017	Variation 2015/2017
Rémunérations annuelles brutes :	5 131 794 €	2 970 439 €	↘ -42%
Primes et indemnités versées :	416 887 €	544 874 €	↗ 31%
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	4 702 €	7 367 €	↗ 57%
Nouvelle Bonification Indiciaire :	32 080 €	27 892 €	↘ -13%

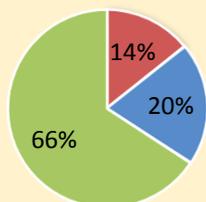
➔ Rémunération des agents sur emploi non permanent

	2015	2017	Variation 2015/2017
Rémunération - emploi non permanent :	50 953 €	12 391 €	↘ -76%

Formation

- En 2017, le nombre de jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent s'élevait à 229. En 2015, on comptabilisait 498 jours de formation
- Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique

2015

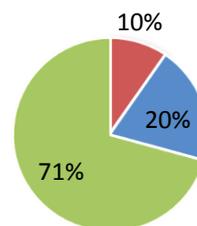


Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent :

> 1,9 jour par agent

- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

2017



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

> 2 jours par agent

- 37 523 € ont été consacrés à la formation en 2017 contre 36 910 € en 2015

Répartition des dépenses de formation par organisme	2015	2017
CNFPT	62 %	59 %
Autres organismes	10 %	40 %
Frais de déplacement	28 %	1 %

Répartition des jours de formation par organisme	2015	2017
CNFPT	79%	52%
Autres organismes	21%	48%
Interne à la collectivité	0%	0%

Absentéisme

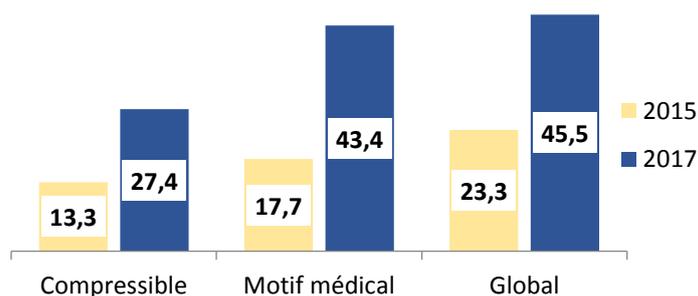
- En 2017, le nombre moyen de jours d'absence moyenne pour tout motif médical par fonctionnaire était 48,7. En 2015, il s'élevait à 14,2.
- En 2017, le nombre moyen de jours d'absence pour tout motif médical par agent contractuel permanent était de 3. En 2015, il s'élevait à 0.

	Fonctionnaires		Contractuels permanents		Contractuels non permanents	
	2015	2017	2015	2017	2015	2017
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,88%	8,37%	0,00%	0,82%	0,00%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,69%	13,34%	0,00%	0,82%	0,00%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,81%	13,99%	0,00%	0,82%	0,00%	0,00%

Cf. p5 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

- Nombre moyen de jours d'absence par agent sur emploi permanent 2015/2017



Accidents du travail

- ➔ 5 accidents du travail déclarés au total en 2017 contre 3 en 2015.
- ➔ En moyenne, 186 jours d'absence consécutifs par accident du travail en 2017 contre 11 en 2015.

Chiffres clés sur les accidents de travail

Taux d'absentéisme : **0,08 %**
Taux d'exposition : **1,75 %** **2015**

2,6 accidents de travail pour 100 agents

2 agents absents suite à des accidents (service ou trajet)
2 fonctionnaires, aucun contractuel permanent et aucun contractuel non permanent

32 jours d'absence suite à des accidents (service ou trajet)

Taux d'absentéisme : **2,22 %** **2017**
Taux d'exposition : **5,22 %**

4,3 accidents de travail pour 100 agents

6 agents absents suite à des accidents (service ou trajet)
6 fonctionnaires, aucun contractuel permanent et aucun contractuel non permanent

932 jours d'absence suite à des accidents (service ou trajet)

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.

6 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent en 2017 contre 8 en 2015.

Prévention et risques professionnels

➔ AGENTS LIÉS A LA PRÉVENTION

2 assistants de prévention/conseillers de prévention désignés dans la collectivité en 2017 contre 2 en 2015

➔ FORMATION

Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

➔ DÉPENSES

La collectivité a effectué des dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses :	2015	2017
		10 699 €

Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2015
Aucun jour de grève recensé en 2014

3 jours de grève recensés en 2017
1 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 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

Pour l'ensemble des agents permanents :

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

➔ Formule de calcul - Variation des effectifs et de la rémunération

$$\frac{\text{Valeur d'arrivée} - \text{Valeur de départ}}{\text{Valeur d'arrivée}} \times 100$$

➔ Formule 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

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

➔ Formules de calcul - Taux d'exposition

$$\frac{\text{Nombre d'agents absents}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2017}} \times 100$$

Note de lecture :

Si le taux d'exposition est de 8 %, cela signifie que 8 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

➔ 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 1



Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Pas-de-Calais