

SYNTHÈSE DU BILAN SOCIAL 2017

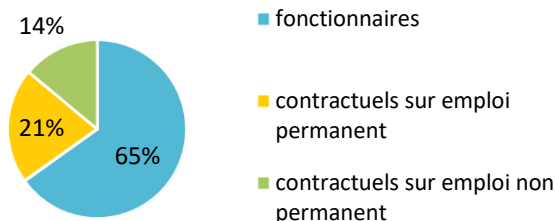
COMMUNE DE BERAT

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 Haute-Garonne.

Effectifs

➔ 43 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2017

- > 28 fonctionnaires
- > 9 contractuels sur emploi permanent
- > 6 contractuels sur emploi non permanent



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

- ⇒ Aucun agent contractuel permanent en CDI
- ⇒ 3 agents contractuels sur emploi non permanent recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 3 agents contractuels sur emploi non permanent recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

➔ 37,2 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2017

- > 25,9 fonctionnaires
- > 5,9 contractuels permanent
- > 5,4 contractuels non permanent

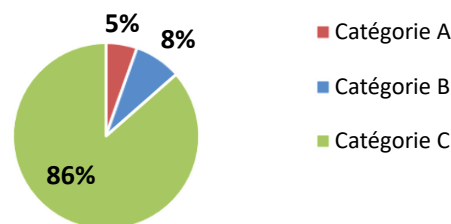
Nombre total d'heures travaillées : **67 722 heures rémunérées en 2017**

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

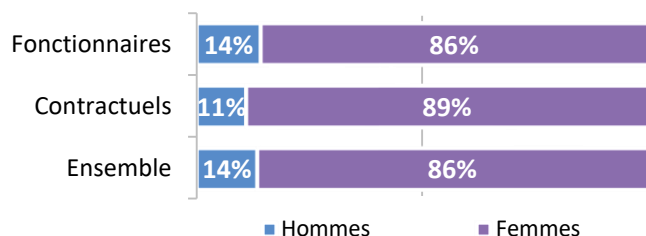
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	14%	22%	16%
Technique	43%	22%	38%
Culturelle	4%		3%
Sportive			
Médico-sociale	14%		11%
Police			
Incendie			
Animation	25%	56%	32%
AOTM			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



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



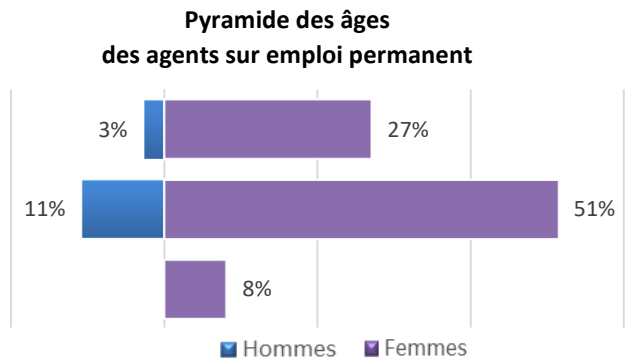
➔ Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	38%
Adjoints territoriaux d'animation	27%
ASEM	11%
Adjoints administratifs	8%
Attachés	5%

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

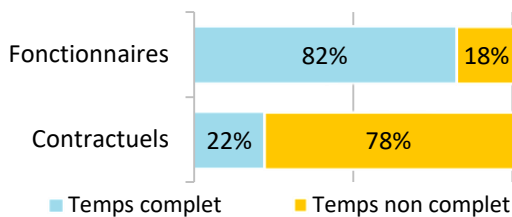
Âge moyen* des agents sur emploi permanent		
Fonctionnaires	47,68	de + de 50 ans
Contractuels permanents	36,39	de 30 à 50 ans
Ensemble des permanents		
Contractuels non permanents	26,67	de - de 30 ans



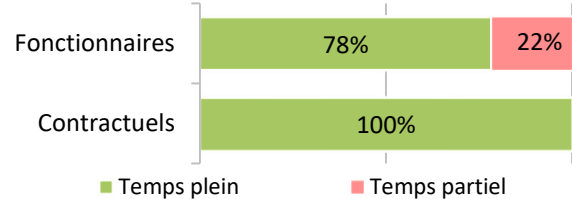
* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

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, 10 arrivées d'agents sur emploi permanent, et 6 départs

Emplois permanents		
Effectif physique théorique au 31/12/2016*	Effectif physique au 31/12/2017	
33 agents	37 agents	
<i>* cf. page 5</i>		
Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2017		
Fonctionnaires	↘	-3,4%
Contractuels	↗	125,0%
Ensemble	↗	12,1%

* Variation des effectifs : $(\text{effectif physique rémunéré au 31/12/2017} - \text{effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2016}) / (\text{Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2016})$

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats	50%
Démission	17%
Départ à la retraite	17%
Transfert de compétence	17%

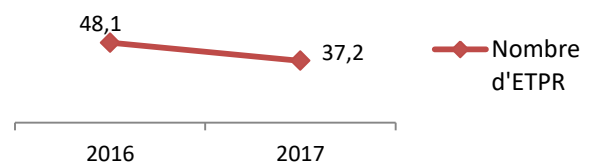
➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	90%
Recrutement direct	10%

➔ 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 23% des ETPR entre 2016 et 2017



Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 62,57 % des dépenses de fonctionnement

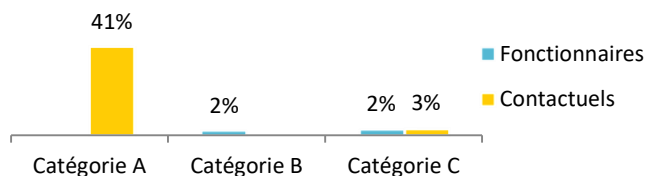
Budget de fonctionnement*	1 861 873 €	Charges de personnel*	1 164 949 €	➔ Soit 62,57 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	-------------	-----------------------	-------------	---

* Montant global

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 5,81 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	3,12%
Contractuels sur emplois permanents	16,51%
Ensemble	5,81%

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



Rémunérations des agents sur emploi permanent :	Rémunérations annuelles brutes :	694 372 €
	Primes et indemnités versées :	38 501 €
	Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	5 182 €
	Nouvelle Bonification Indiciaire :	4 338 €

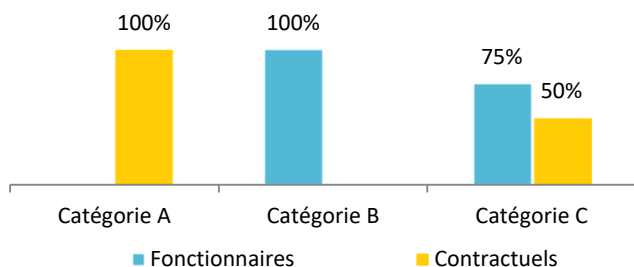
Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	101 461 €
---	-----------

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

Formation

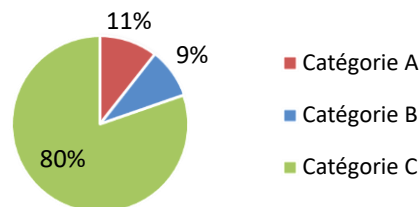
➔ En 2017, 54,1% des agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour

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



➔ 66 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 :

> 1,8 jours par agent

➔ 8 785 € ont été consacrés à la formation en 2017

Répartition des dépenses de formation par organisme

CNFPT	81 %
Autres organismes	19 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	50%
Autres organismes	50%

Promotions

➔ Aucun avancement, promotion ou réussite à concours en 2017

- > Aucun fonctionnaire n'a bénéficié d'un avancement de grade en 2017
- > Aucun fonctionnaire n'a bénéficié d'un avancement d'échelon en 2017
- > Aucun fonctionnaire n'a bénéficié d'une promotion interne en 2017

Absentéisme

➔ En moyenne, 33 jours d'absence pour tout motif médical en 2017 par fonctionnaire

- > En moyenne, 10,4 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 » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,46%	2,86%	4,83%	5,39%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	9,04%	2,86%	7,54%	5,39%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,46%	4,05%	8,14%	5,64%

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

➔ 5 accidents du travail déclarés au total en 2017

- > 5 accidents du travail pour 43 agents en position d'activité au 31 décembre 2017
- > En moyenne, 18 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

➔ ASSISTANTS DE PRÉVENTION 2 assistants de prévention désignés dans la collectivité

➔ FORMATION 3 jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail)

Coût total des formations : 1 710 €
Coût par jour de formation : 570 €

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

Total des dépenses : 1 711 €

➔ DOCUMENT DE PRÉVENTION La collectivité ne dispose pas 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.

2 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 2 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 2 en catégorie C
- ⇒ 12 145 € de dépenses en matière de handicap

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

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 : juillet 2018

Version 5