

# SYNTHÈSE DU BILAN SOCIAL 2017

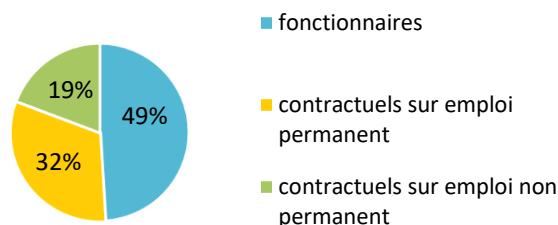
## CA AGGLO PAYS D'ISSOIRE

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 Puy-de-Dôme.

### Effectifs

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

- > 206 fonctionnaires
- > 133 contractuels sur emploi permanent
- > 81 contractuels sur emploi non permanent



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

- ⇒ 38 % des agents contractuels permanents en CDI
- ⇒ 74 % des agents contractuels sur emploi non permanent recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 26 % des agents contractuels sur emploi non permanent recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

#### ➔ 483,0 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2017

- > 206,0 fonctionnaires
- > 133,0 contractuels permanent
- > 144,0 contractuels non permanent

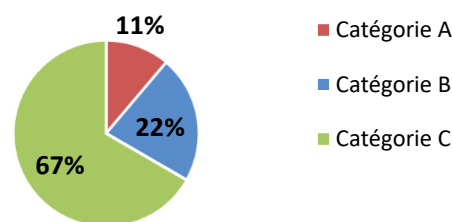
Nombre total d'heures travaillées : **879 060 heures rémunérées en 2017**

### Caractéristiques des agents sur emploi permanent

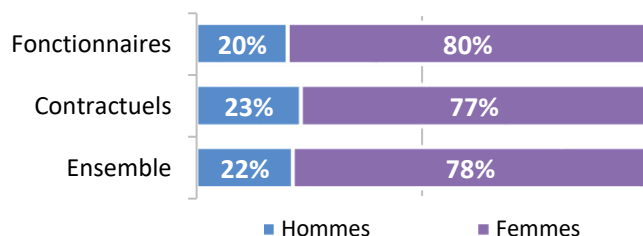
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	25%	23%	24%
Technique	19%	12%	16%
Culturelle	8%	8%	8%
Sportive	5%	3%	4%
Médico-sociale	33%	41%	36%
Police			
Incendie			
Animation	10%	13%	11%
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
Agents sociaux	30%
Adjoints administratifs	13%
Adjoints techniques	12%
Attachés	9%
Adjoints territoriaux d'animation	9%

## Pyramide des âges

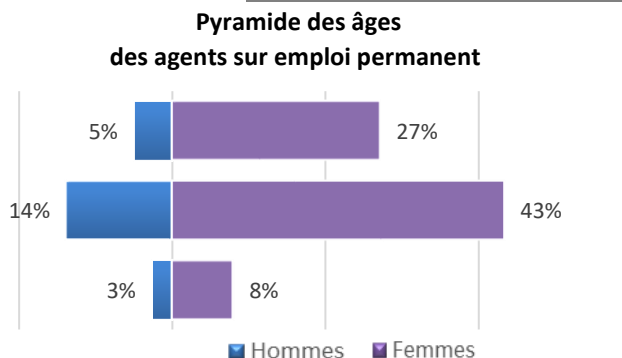
➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

Âge moyen* des agents sur emploi permanent	
Fonctionnaires	46,02
Contractuels permanents	41,79
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>44,36</b>
Contractuels non permanents	35,40

de + de 50 ans

de 30 à 50 ans

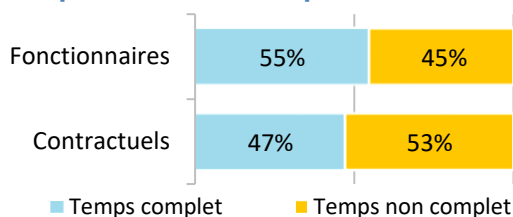
de - de 30 ans



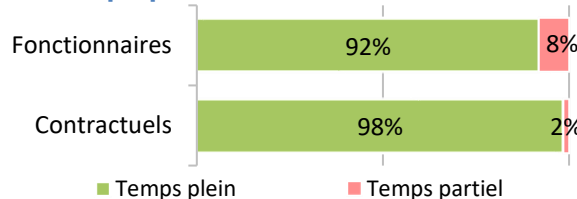
\* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

## 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, 59 arrivées d'agents sur emploi permanent, 64 départs (15 contractuels nommés stagiaires)

Emplois permanents		
Effectif physique théorique au 31/12/2016*		Effectif physique au 31/12/2017
<b>344 agents</b>		<b>339 agents</b>
<i>* cf. page 5</i>		
Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2017		
Fonctionnaires	↗	<b>8,8%</b>
Contractuels	↘	<b>-15,3%</b>
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-1,5%</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

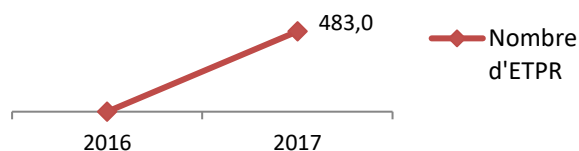
Fin de contrats	69%
Démission	9%
Congé parental	6%
Départ à la retraite	6%
Mutation	5%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	51%
Remplacements (contractuels)	24%
Voie de mutation	15%
Transfert de compétence	8%
Réintégration et retour	2%

➔ 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 30,8 % des dépenses de

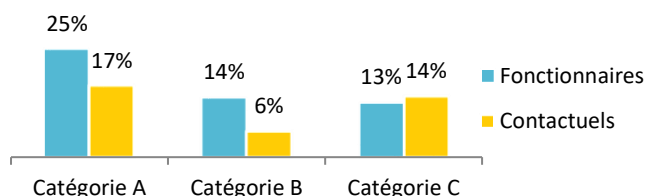
<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>35 673 899 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>10 986 103 €</b>	➔ <b>Soit 30,8 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	---------------------	------------------------------	---------------------	---

\* Montant global

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 14,35 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	<b>15,21%</b>
Contractuels sur emplois permanents	<b>12,74%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>14,35%</b>

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



Rémunérations des agents sur emploi permanent :	Rémunérations annuelles brutes :	6 767 468 €
	Primes et indemnités versées :	963 158 €
	Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	19 149 €
	Nouvelle Bonification Indiciaire :	28 639 €

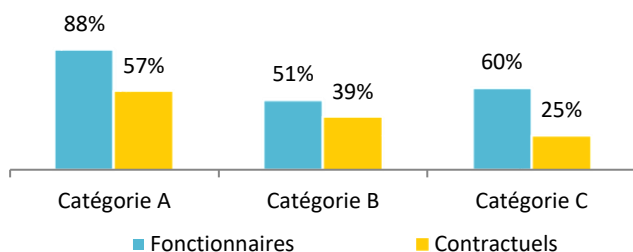
<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>841 523 €</b>
--	------------------

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

## Formation

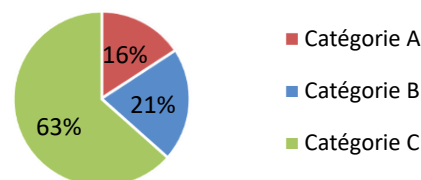
➔ En 2017, 45,1% des agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour

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



➔ 576 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 :

> 1,7 jours par agent

➔ 97 676 € ont été consacrés à la formation en 2017

Répartition des dépenses de formation par organisme

CNFPT	69 %
Autres organismes	31 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	70%
Autres organismes	30%

## Promotions

➔ 92 avancements, promotions ou réussites à concours en 2017

- > **Aucun fonctionnaire de grade en 2017**
- > **45 % 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, 28,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2017 par fonctionnaire

- > En moyenne, 18,9 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> (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,04%	4,41%	4,80%	2,09%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	7,80%	5,17%	6,76%	2,09%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,45%	5,76%	7,40%	2,52%

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

➔ 30 accidents du travail déclarés au total en 2017

- > 7,1 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 21 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité  
1 conseiller de prévention

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

Coût total des formations : 4 100 €  
Coût par jour de formation : 61 €

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

Total des dépenses : 14 615 €

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2017

## 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**

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 3 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 1 en catégorie B, 2 en catégorie C
- ⇒ 63 818 € de dépenses en matière de handicap

## Action sociale et protection sociale complémentaire

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

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	5 715 €
Montant moyen par bénéficiaire	38 €

### ➔ L'action sociale

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

20 jours de grève recensés en 2017  
 Aucun jour de grève recensé en 2016

### ➔ Comité Technique Local

4 réunions en 2017 dans la collectivité  
 1 réunion du CHSCT

### ➔ Commissions Administratives Paritaires 4 réunions en 2017 dans la collectivité

## 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 »

<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.*

### ➔ 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 : août 2018

Version 5