



COMPARAISON DES INDICATEURS DES BILANS SOCIAUX 2017 ET 2019

➔ CENTRE DE GESTION 03

Cette synthèse comparative des données des Rapports Annuels sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs des Bilans Sociaux 2017 et 2019. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données des Rapports sur l'État de la Collectivité 2017 et 2019 transmis par la collectivité au Centre de Gestion de l'Allier.

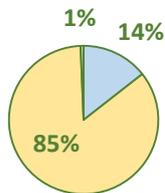
↓ 2017

↓ 2019

Effectifs

➔ 153 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2017

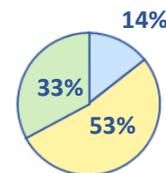
- > 22 fonctionnaires
- > 130 contractuels permanents
- > 1 contractuel non permanent



■ fonctionnaires
■ contractuels permanents
■ contractuel non permanent

➔ 146 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2019

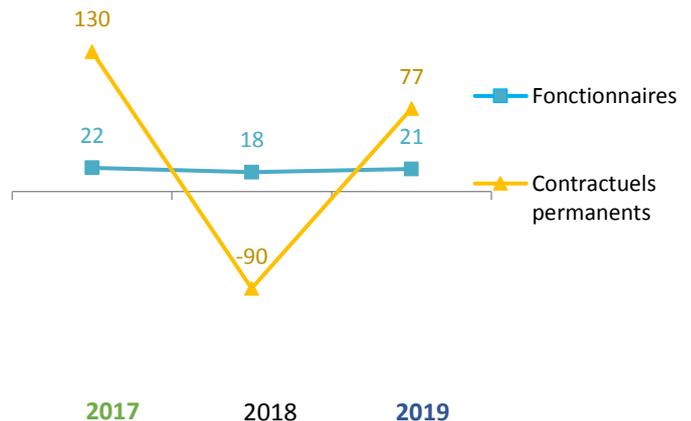
- > 21 fonctionnaires
- > 77 contractuels permanents
- > 48 contractuels non permanents



➔ Evolution des effectifs 2017/2018/2019

	Effectif au 31/12/2017	Effectif* au 31/12/2018	Effectif au 31/12/2019
Emplois permanents	152	-72	98
		*Effectif théorique	
Variation des effectifs		2017/2018	2018/2019
Fonctionnaires		-18%	17%
Contractuels permanents		-169%	-186%
Ensemble agents permanents		-147%	-236%

Evolution des effectifs 2017/2018/2019



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

- ➔ Aucun agent contractuel permanent en CDI
- ➔ 100 % des agents contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ➔ Aucun agent contractuel non permanent recruté en tant que saisonnier ou occasionnel

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

↓ 2017

↓ 2019

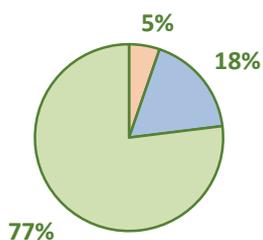
Caractéristiques des agents permanents

➔ La filière administrative est la plus représentée en 2019 (41 %), alors qu'il s'agissait de la filière technique en 2017 (53 %)

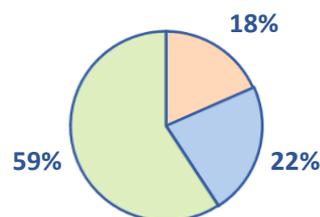
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	82%	25%	33%
Technique	18%	58%	53%
Culturelle		5%	5%
Sportive		2%	1%
Médico-sociale		9%	8%
Police			
Incendie			
Animation		1%	1%
Total	100%	100%	100%

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	76%	31%	41%
Technique	19%	35%	32%
Culturelle		16%	12%
Sportive		1%	1%
Médico-sociale		17%	13%
Police			
Incendie			
Animation	5%		1%
Total	100%	100%	100%

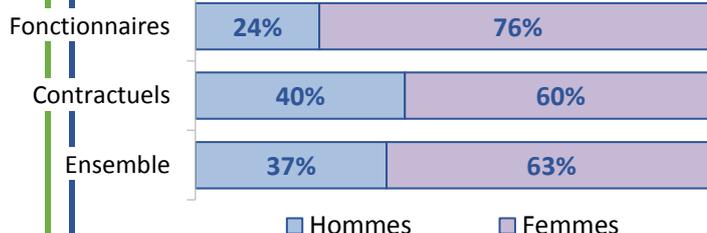
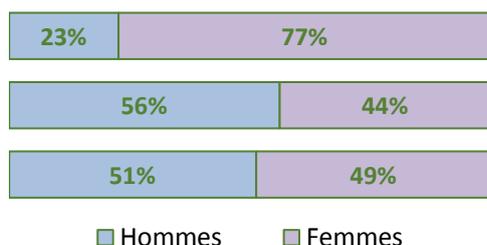
➔ La catégorie C est la plus représentée en 2019 (59 %), comme en 2017 (77 %)



■ Catégorie A
■ Catégorie B
■ Catégorie C



➔ La proportion de femmes est plus élevée en 2019 (63 %) qu'en 2017 (49 %)



➔ Cadre d'emplois les plus représentés en 2017 et en 2019

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	51%
Adjoints administratifs	26%
Assistants socio-éducatifs	7%
Rédacteurs	5%
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	3%

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	29%
Adjoints techniques	28%
Assistants socio-éducatifs	11%
Rédacteurs	10%
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	9%

↓ 2017

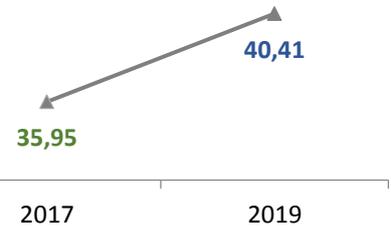
↓ 2019

Âge des agents

➔ L'âge moyen des agents est de 40 ans en 2019, il était de 36 ans en 2017

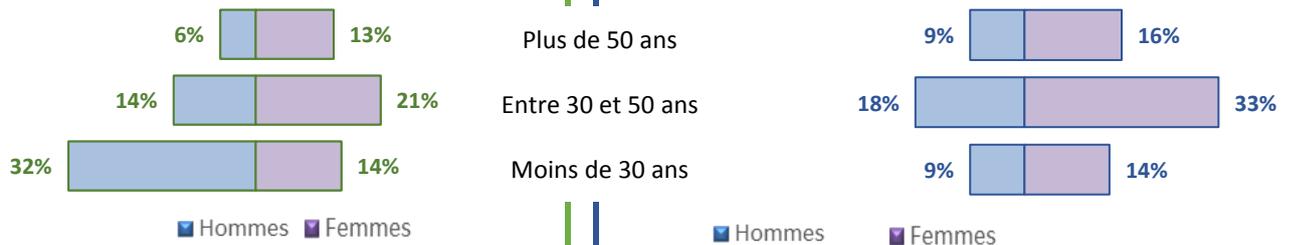
Âge moyen* des agents	2017	2019	Variation 2017/2019
Fonctionnaires	48,86	47,26	-3,3%
Contractuels permanents	33,77	38,54	14,1%
Contractuels non permanents	22,50	36,56	62,5%

Évolution de l'âge moyen des agents permanents entre 2017 et 2019



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

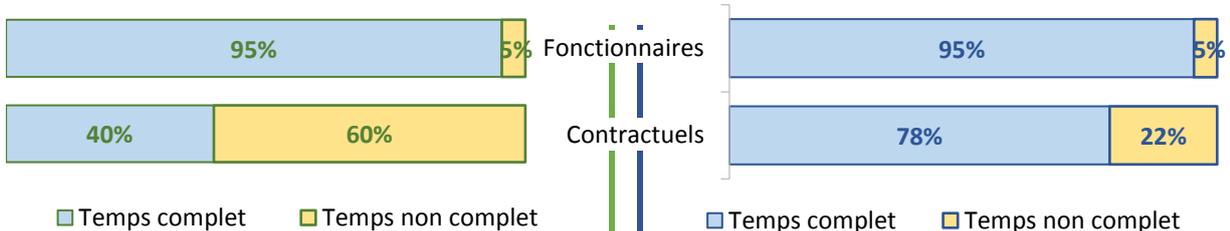
Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



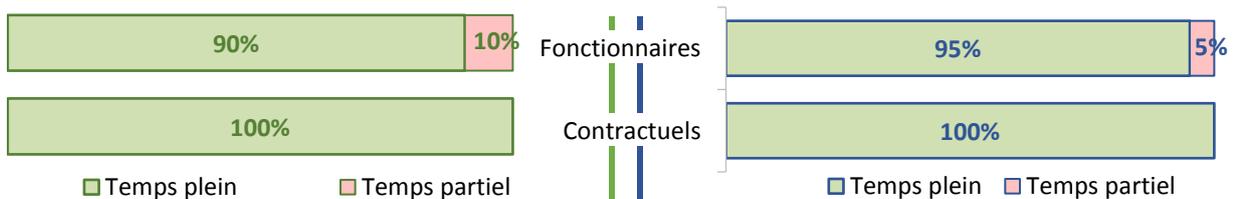
- En 2019 : 13,3 % des agents ont plus de 55 ans, contre 11,2 % en 2017
- En 2019: 4,1 % des agents ont plus de 60 ans, contre 3,9 % en 2017

Temps de travail des agents sur emploi permanent

➔ La proportion de temps non complet est plus élevée en 2019 (5 %) qu'en 2017 (5 %)



➔ La proportion de temps partiels est plus faible en 2019 (5 %) qu'en 2017 (10 %)



➔ Evolution des équivalents temps plein rémunérés entre 2017 et 2019

ETPR au 31/12/2017

Fonctionnaires	20,7
Contractuels	86,5

ETPR au 31/12/2019

Fonctionnaires	19,8
Contractuels	68,3

↓ 2017

↓ 2019

Budget et rémunérations

➔ Le poids de la masse salariale** s'élève à 86,1 % en 2019. En 2017, il atteignait 79,2 %.

	2017	2019	Variation 2017/2019	
Budget de fonctionnement*	4 632 405 €	4 819 274 €	↗	4%
Charges de personnel	3 667 517 €	4 150 453 €	↗	13%
Poids de la masse salariale**	79,2%	86,1%	↗	9%

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

Poids de la masse salariale** dans le budget de fonctionnement

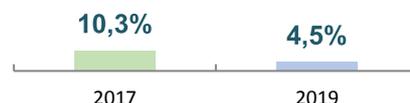


➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 4,5 % en 2019. Elle était de 10,3 % en 2017.

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

	2017	2019
Fonctionnaires	18,0%	14,4%
Contractuels permanents	7,6%	0,3%
Ensemble	10,3%	4,5%

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



➔ Rémunérations globales annuelles des agents permanents

	2017	2019	Variation 2017/2019	
Rémunérations annuelles brutes :	2 472 411 €	1 946 860 €	↘	-21%
Primes et indemnités versées :	254 025 €	87 335 €	↘	-66%
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	0 €	19 324 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	8 265 €	7 277 €	↘	-12%

➔ Rémunérations globales annuelles des agents non permanents

	2017	2019	Variation 2017/2019	
Rémunération - emploi non permanent :	483 €	0 €	↘	-100%

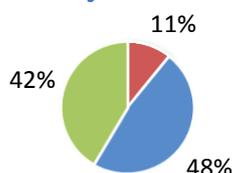
↓ 2017

↓ 2019

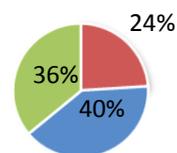
ATTENTION : la comparaison des indicateurs "Formation" et "Absentéisme" est donnée à titre indicatif. En effet, la modification de la population étudiée biaise les comparaisons (agents présents sur l'année en 2017 et agents uniquement présent au 31/12 en 2019).

Formation

➔ Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent > 0,4 jour par agent



Nombre moyen de jours de formation par agent > 0,3 jour par agent

➔ 47 459 € ont été consacrés à la formation en 2017 contre 54 780 € en 2019

2017	Répartition des jours de formation par type de formations	2019
50%	Préparation aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	29%
45%	Formation prévue par les statuts particuliers	37%
5%	Formation de perfectionnement	34%
0%	Formation personnelle (hors congés formation)	0%

➔ Répartition des jours de formation par organisme

	2017	2019
CNFPT	92%	40%
Autres organismes	3%	60%
Interne à la collectivité	5%	0%

➔ Répartition des dépenses de formation par organisme

	2017	2019
CNFPT	98%	100%
Autres organismes	2%	
Frais de déplacement	0%	

Absentéisme

En 2019, le nombre moyen de jours d'absence pour tout motif médical par fonctionnaire est de 25,5. En 2017, il s'élevait à 8,5.

Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les contractuels sur emploi permanent en 2019

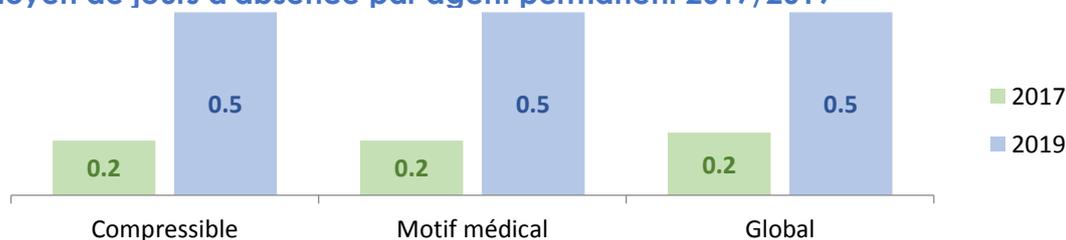
➔ Taux d'absentéisme

	Fonctionnaires		Contractuels permanents		Contractuels non permanents	
	2017	2019	2017	2019	2017	2019
Taux d'absentéisme « compressible » (<i>maladies ordinaires et accidents de travail</i>)	2,34%	6,98%	0,13%	0,00%	0,00%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (<i>toutes absences pour motif médical</i>)	2,34%	6,98%	0,13%	0,00%	0,00%	0,00%
Taux d'absentéisme global (<i>toutes absences y compris maternité, paternité et autre</i>)	2,78%	6,98%	0,13%	0,00%	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 permanent 2017/2019



↓ 2017

↓ 2019

Accidents du travail

➔ **Aucun accident du travail déclaré en 2019**



➔ **Chiffres clés sur les accidents de travail**

Taux d'absentéisme* : **0,03 %**
Taux d'exposition : **2,61 %**

**Taux d'absentéisme ne concernant uniquement les accidents de travail*

2,6 accidents de travail pour 100 agents

4 agents absents suite à des accidents (service ou trajet)

Aucun fonctionnaire, 4 contractuels permanents et aucun contractuel non permanent

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

Taux d'absentéisme : **0 %**
Taux d'exposition : **0 %**

0 accidents de travail pour 100 agents

Aucun agent absent suite à un accident (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.

➔ **Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent et 0 en 2019**

Prévention et risques professionnels

➔ **Agents liés à la prévention** : Aucun assistant de prévention/conseiller de prévention désigné dans la collectivité en 2019

➔ **Formation de prévention** : Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

➔ **Dépenses de prévention** : Aucune dépense en faveur de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée en 2019

2017

2019

Total des dépenses de prévention :

Relations sociales

➔ **Jours de grève 2017**

Aucun jour de grève recensé en 2017

Jours de grève 2019

Aucun jour de grève recensé en 2019

Précisions méthodologiques

Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2018

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2019

- + 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 31/12/2019

- + 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 31/12/2018
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2018

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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2019} \times 365} \times 100$$

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, professionnelle

3. Absences Globales :

Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

** 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.

Formules de calcul - Taux d'exposition

$$\frac{\text{Nombre d'agents absents}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2019}} \times 100$$

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 2019. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2019 transmis en 2020 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 l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion. Il reprend les principaux indicateurs relatifs aux risques psychosociaux présents dans le Bilan Social 2019.