



SYNTHÈSE DU BILAN SOCIAL 2019

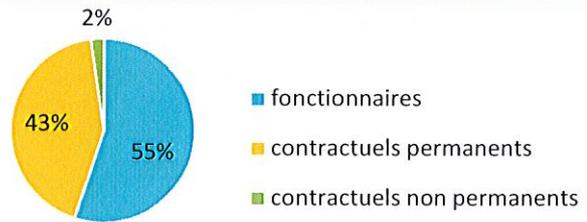
➔ CC AVRE LUCE NOYE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Bilan Social au 31 décembre 2019. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2019 transmises en 2020 par la collectivité au Centre de Gestion de la Somme.

Effectifs

➔ 178 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2019

- > 98 fonctionnaires
- > 76 contractuels permanents
- > 4 contractuels non permanents



➔ 57 % des contractuels permanents en CDI

➔ Précisions emplois non permanents

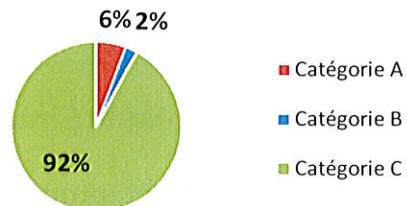
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 4 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2019 : Aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

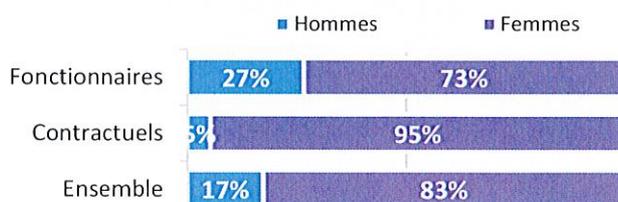
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	18%	7%	13%
Technique	43%	24%	34%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	39%	70%	52%
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



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

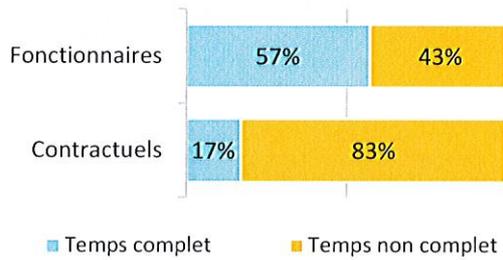


➔ Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

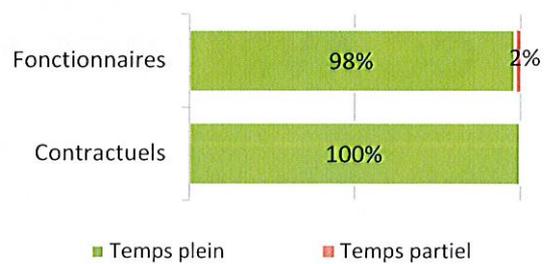
Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	40%
Adjoints techniques	31%
Adjoints administratifs	10%
ATSEM	4%
Auxiliaires de puériculture	4%

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



➔ Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	55%	94%
Technique	38%	67%
Administrative	28%	20%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

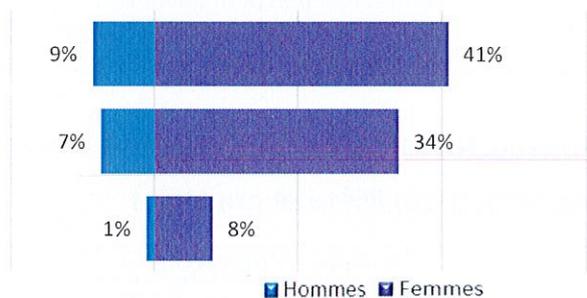
0% des hommes à temps partiel
 3% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	48,47	de 50 ans et +
Contractuels permanents	47,17	
Ensemble des permanents	47,90	
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	31,25	de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

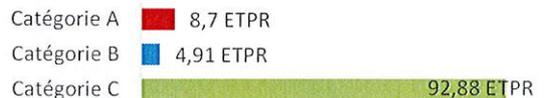
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 111,0 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2019

- > 73,78 fonctionnaires
- > 32,66 contractuels permanents
- > 4,60 contractuels non permanents

202 093 heures travaillées rémunérées en 2019

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> Un agent détaché dans une autre structure

Mouvements

➔ En 2019, 40 arrivées d'agents sur emploi permanent et 15 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2018 ¹	Effectif physique au 31/12/2019
149 agents	174 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↗	19,5%
Contractuels	↗	13,4%
Ensemble	↗	16,8%

* Variation des effectifs : (effectif physique rémunéré au 31/12/2019 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018)

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	33%
Fin de contrats remplaçants	27%
Démission	20%
Mutation	13%
Décès	7%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Transfert de compétence	43%
Arrivées de contractuels	33%
Intégration directe	8%
Remplacements (contractuels)	8%
Recrutement direct	5%

Évolution professionnelle

➔ Aucune promotion interne dans la collectivité

Aucune réussite à un concours ou à un examen professionnel

48 avancements d'échelon

➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

➔ Aucun fonctionnaire n'a bénéficié d'une promotion interne en 2019

Sanctions disciplinaires

➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2019

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires titulaires en 2019

	Hommes	Femmes
Sanctions 1er groupe	0	0
Sanctions 2ème groupe	0	0
Sanctions 3ème groupe	0	0
Sanctions 4ème groupe	0	0

Aucune sanction prononcée concernant les fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée concernant les agents contractuels

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 39,18 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	12 632 787 €	Charges de personnel*	4 948 909 €	➔	Soit 39,18 % des dépenses de
----------------------------------	---------------------	------------------------------	--------------------	---	-------------------------------------

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	3 291 578 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	11 472 €
Primes et indemnités versées :	459 470 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	3 672 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	14 315 €		
Supplément familial de traitement :	23 743 €		
Indemnité de résidence :	0 €		

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	s	s	s	s	26 869 €	s
Technique		s	21 229 €		24 629 €	23 106 €
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	35 932 €	s			32 915 €	56 131 €
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	38 830 €	38 608 €	26 186 €	s	27 593 €	36 724 €

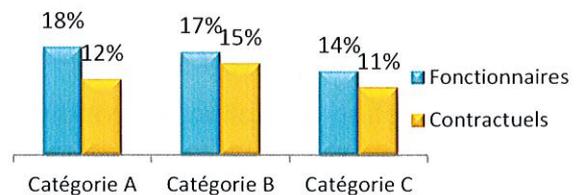
*s : secret statistique

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 13,71 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	14,26%
Contractuels sur emplois permanents	11,46%
Ensemble	13,71%

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



- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 3518 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2019
- ⇒ 46244 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2019

La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

Absences (nouveau 2019 - agents présents au 31/12)

➔ En moyenne, 21,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire

> En moyenne, 15,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,26%	4,32%	3,16%	0,48%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,01%	4,32%	5,27%	0,48%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,34%	5,22%	5,85%	0,48%

Cf. p5 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

➔ Les agents n'ont pas bénéficié de jour de congés au titre des droits acquis (cycles de travail antérieurs au 1er janvier 2002).

➔ 1 journées de congé supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)

➔ 39,8 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

➔ 7 accidents du travail déclarés au total en 2019

> 3,9 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 31 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
3 assistants de prévention désignés dans la collectivité

➔ **FORMATION**
30 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

➔ **DÉPENSES**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

➔ **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.

6 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

⇒ 5 travailleurs handicapés fonctionnaires

⇒ 100 % sont en catégorie C*

⇒ 26 € de dépenses en matière de handicap

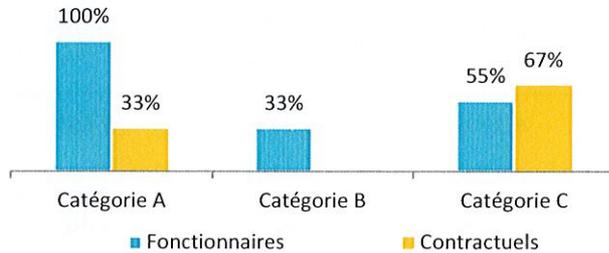
* sur les emplois permanents

Dernière mise à jour : 2016

Formation (nouveau 2019 - agents présents au 31/12)

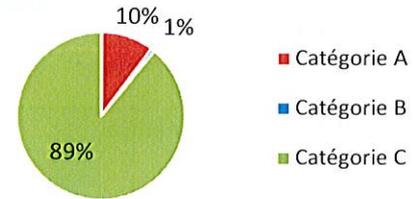
➔ En 2019, 60,3% des agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2019



➔ 284 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2019

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique

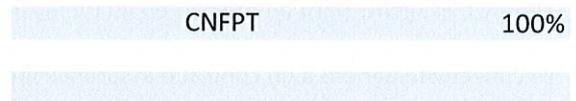
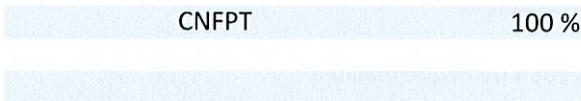


Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent :

> 1,6 jour par agent

➔ 25 896 € ont été consacrés à la formation en 2019

Répartition des jours de formation par organisme



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

9 jours de grève recensés en 2019

➔ Comité Technique Local

7 réunions en 2019 dans la collectivité
2 réunions du CHSCT

➔ Commissions Administratives Paritaires
9 réunions en 2019 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

➔ ¹ 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 non rémunérés
- 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 non rémunérés
- + 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

➔ ² Formules de calcul - Taux d'absentéisme

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

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 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.

Date de publication : juillet 2020

Version 5