

SYNTHÈSE DU BILAN SOCIAL 2017

COMMUNE DE FAREBERSVILLER

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 la Moselle.

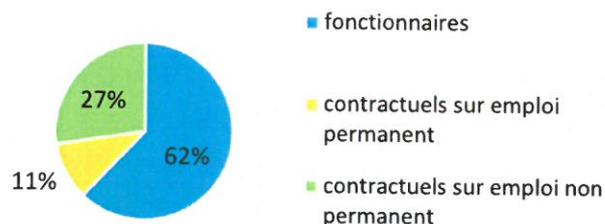
Effectifs

95 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2017

- > 59 fonctionnaires
- > 10 contractuels sur emploi permanent
- > 26 contractuels sur emploi non permanent

Précisions sur les CDI, emplois aidés et saisonniers ou occasionnels

- ⇒ 1 agent contractuel permanent en CDI
- ⇒ 85 % des agents contractuels sur emploi non permanent recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun agent contractuel sur emploi non permanent recruté en tant que saisonnier ou occasionnel



81,1 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2017

- > 54,7 fonctionnaires
- > 12,2 contractuels permanent
- > 14,2 contractuels non permanent

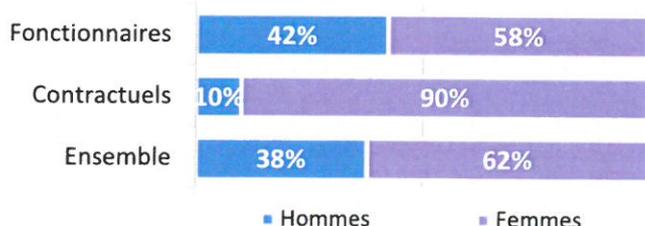
Nombre total d'heures travaillées : **147 529 heures rémunérées en 2017**

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

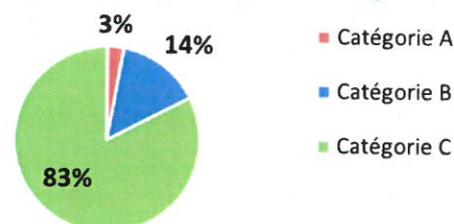
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	34%	30%	33%
Technique	47%	30%	45%
Culturelle			
Sportive	2%		1%
Médico-sociale	15%	40%	19%
Police			
Incendie			
Animation	2%		1%
AOTM			
Total	100%	100%	100%

Répartition par genre et par statut des agents sur emploi permanent



Répartition des agents par catégorie



Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

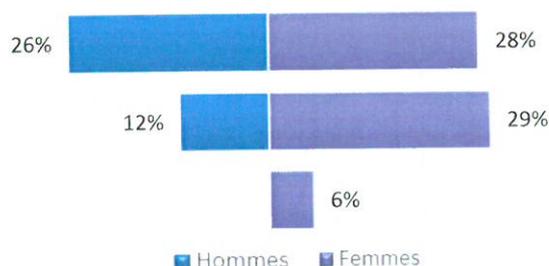
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	38%
Adjointes administratifs	23%
ASEM	14%
Rédacteurs	10%
Agents de maîtrise	4%

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

Âge moyen* des agents sur emploi permanent		
Fonctionnaires	50,49	de + de 50 ans
Contractuels permanents	40,44	de 30 à 50 ans
Ensemble des permanents	49,03	de - de 30 ans
Contractuels non permanents	36,49	

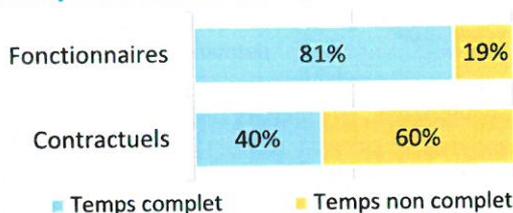
Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



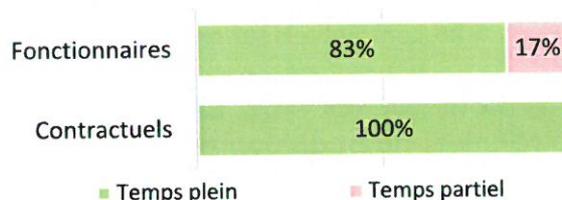
* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

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, 2 arrivées d'agents sur emploi permanent, et 9 départs

Emplois permanents		
Effectif physique théorique au 31/12/2016*		Effectif physique au 31/12/2017
76 agents		69 agents
* cf. page 5		
Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2017		
Fonctionnaires	↘	-1,7%
Contractuels	↘	-37,5%
Ensemble	↘	-9,2%

* 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

Trasnfert de compétence	43%
Départ à la retraite	29%
Mutation	14%
Licenciement	14%

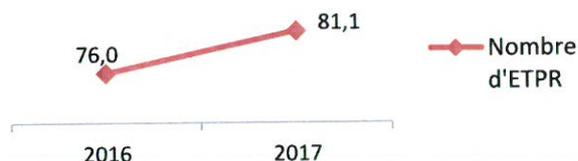
➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Réintégration et retour	50%
Arrivées de contractuels	50%

➔ 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

Hausse de 7% des ETPR entre 2016 et 2017



Budget et rémunérations

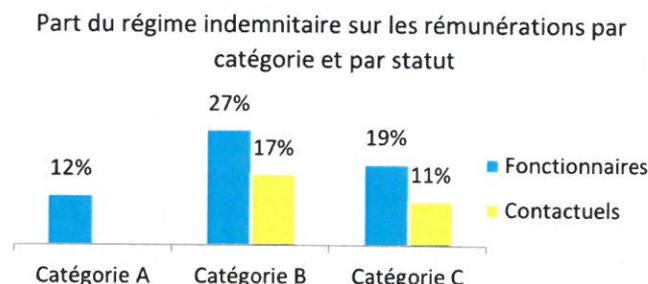
➔ Les charges de personnel représentent 44,07 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	7 078 593 €	Charges de personnel*	3 119 631 €	➔	Soit 44,07 % 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 19,11 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	20,19%
Contractuels sur emplois permanents	12,76%
Ensemble	19,11%



Rémunérations des agents sur emploi permanent :	Rémunérations annuelles brutes :	1 880 565 €
	Primes et indemnités versées :	359 350 €
	Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	0 €
	Nouvelle Bonification Indiciaire :	40 799 €

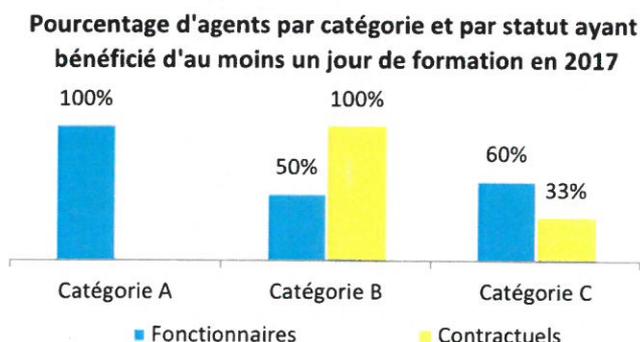
Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	103 092 €
--	------------------

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

> En 2017, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage

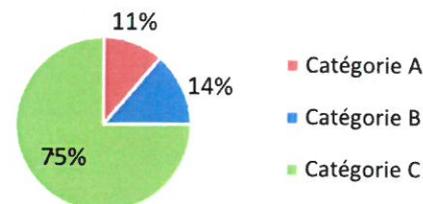
Formation

➔ En 2017, 59,4% des agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour



➔ 153 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2017

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 18 800 € ont été consacrés à la formation en 2017

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

> 2,2 jours par agent

Répartition des dépenses de formation par organisme

CNFPT	79 %
Autres organismes	17 %
Frais de déplacement	5 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	78%
Autres organismes	22%

Promotions

➔ 51 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2017

- > 12 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade en 2017
- > 39 % 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, 25,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2017 par fonctionnaire

- > En moyenne, 29,5 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)	5,70%	8,08%	6,04%	0,74%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,89%	8,08%	7,06%	0,74%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,89%	8,08%	7,06%	0,74%

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 95 agents en position d'activité au 31 décembre 2017
- > En moyenne, 27 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

➔ **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 : 850 €

➔ **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.

8 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 89 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 100 % sont en catégorie C*

* sur les emplois permanents et non permanents

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	52 598 €	13 532 €
Montant moyen par bénéficiaire	848 €	218 €

- ➔ 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

1 jour de grève recensé en 2016

- ➔ Comité Technique Local

2 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 »

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 médicale s + 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 : juin 2018

Version 2

Envoyé en préfecture le 26/03/2019

Reçu en préfecture le 26/03/2019

Affiché le

ID : 057-215702077-20190321-012019-DE