

SYNTHÈSE DU BILAN SOCIAL 2017
présentée au Comité Technique Départemental
du 11 décembre 2018

CENTRE DE GESTION
DU PERSONNEL TERRITORIAL
DE L'ORNE

PREAMBULE

Le bilan social est un rapport obligatoire présenté au comité technique tous les deux ans, en vertu de l'article 33 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984. C'est une photographie de l'état des collectivités et des établissements publics au 31 décembre 2017.

Pour toutes les collectivités ornaïses :

- 617 rapports transmis sur 790 collectivités, pour un taux de retour de 77,97% dont un taux effectifs de 65,14% soit 4 522 agents.

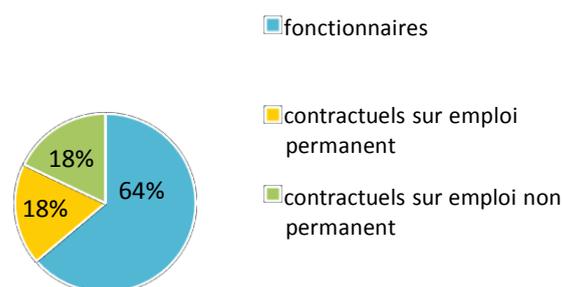
- 594 rapports transmis par les collectivités affiliées et rattachées au Comité Technique Départemental, pour un taux de retour de 75%.

Le présent rapport concerne les effectifs des collectivités rattachées au Comité Technique Départemental.

Effectifs

➔ 2 012 agents employés par les collectivités au 31 décembre 2017

- > **1 284** fonctionnaires
- > **368** contractuels sur emploi permanent
- > **360** contractuels sur emploi non permanent



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

- ⇒ 41 % des agents contractuels permanents en CDI
- ⇒ 18% des agents contractuels sur emploi non permanent recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 17% des agents contractuels sur emploi non permanent recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

➔ 1 406,0 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2017

- > **986,0** fonctionnaires
- > **134,0** contractuels permanent
- > **286,0** contractuels non permanent

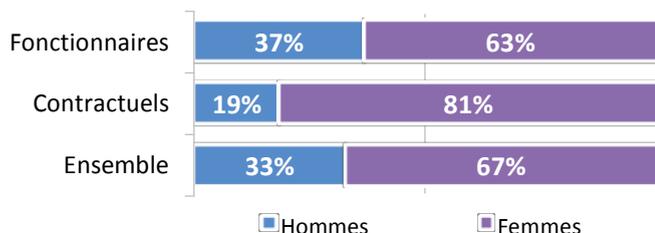
Nombre total d'heures travaillées : **2 558 920 heures rémunérées en 2017**

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

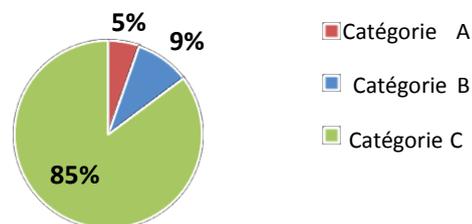
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	33%	28%	32%
Technique	60%	64%	61%
Culturelle	1%	0%	1%
Sportive	0%	0%	0%
Médico-sociale	4%	5%	4%
Police	0%	0%	0%
Incendie			
Animation	2%	3%	2%
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
Adjoints techniques	55%
Adjoints administratifs	20%
Rédacteurs	8%
ASEM	3%
Agents de maîtrise	2%

Pyramide des âges

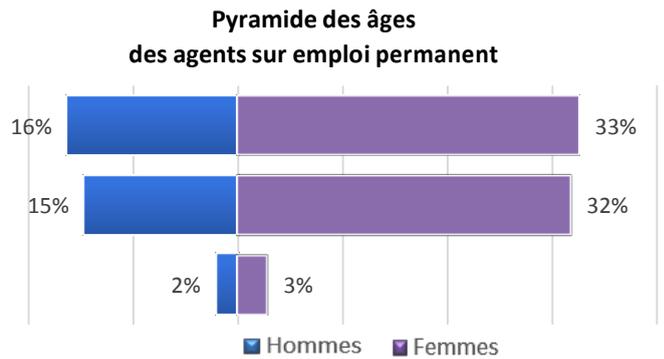
➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

Âge moyen* des agents sur emploi permanent	
Fonctionnaires	49,07
Contractuels permanents	47,27
Ensemble des permanents	48,67
Contractuels non permanents	39,26

de + de 50 ans

de 30 à 50 ans

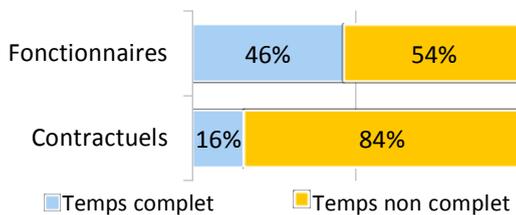
de - de 30 ans



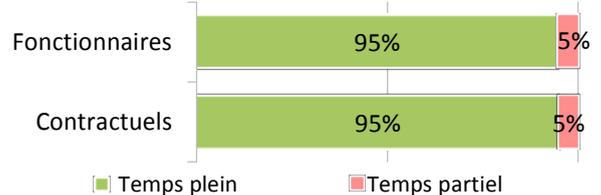
* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

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, 115 arrivées d'agents sur emploi permanent, 216 départs

12 contractuels permanents ou non nommés stagiaires

Emplois permanents	
Effectif physique théorique au 31/12/2016*	Effectif physique au 31/12/2017
1 753 agents	1 652 agents

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2017		
Fonctionnaires	↘	-4,6%
Contractuels	↘	-8,5%
Ensemble	↘	-5,8%

* 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

Départ à la retraite	31%
Fin de contrats	28%
Mutation	13%
Démission	12%
Transfert de compétence	7%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	34%
Arrivées de contractuels	34%
Voie de mutation	12%
Intégration directe	8%
Recrutement direct	5%

Hausse de 8% des ETPR entre 2016 et 2017



➔ 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 41,55 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*

179 004 640 €

Charges de personnel*

74 381 141 €

➔ Soit 41,55 % des dépenses de fonctionnement

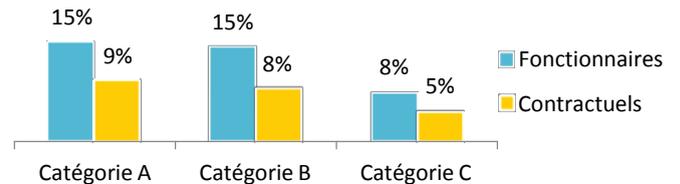
* Montant global

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 8,8 %

Part du régime indemnitaire sur les

Fonctionnaires	9,21%
Contractuels sur emplois permanents	5,81%
Ensemble	8,80%

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

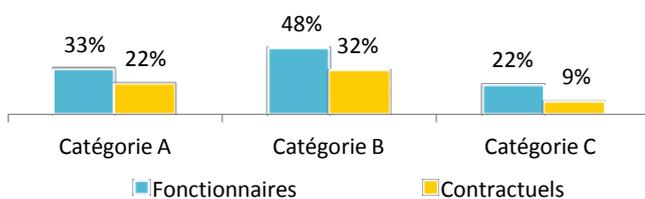


Rémunérations des agents sur emploi permanent :	Rémunérations annuelles brutes :	26 020 604 €
	Primes et indemnités versées :	2 290 955 €
	Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	156 804 €
	Nouvelle Bonification Indiciaire :	165 822 €
		5 228 722 €

Formation

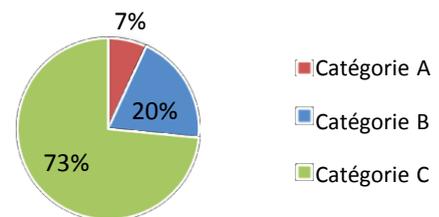
➔ En 2017, 21,9% des agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour

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



➔ 1 467 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 :

> 0,9 jour par agent

➔ 362 903 € ont été consacrés à la formation en 2017

Répartition des dépenses de formation par organisme

CNFPT	79 %
Autres organismes	14 %
Frais de déplacement	7 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	80%
Autres organismes	17%
Interne à la collectivité	3%

Promotions

➔ 255 avancements, promotions ou réussites à concours en 2017

- > 5 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade en 2017
- > 14 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2017
- > 0,23 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne en 2017, soit 6 agents.

Absentéisme

➔ En moyenne, 18,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2017 par fonctionnaire

- > En moyenne, 4,3 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)	3,59%	0,80%	2,97%	1,19%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,15%	1,18%	4,27%	1,19%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,34%	1,61%	4,51%	1,23%

Accidents du travail

➔ 44 accidents du travail déclarés au total en 2017

- > 2,2 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 79 jours d'absence consécutifs par accident du travail
- > 32% de collectivités concernées par au moins un accident du travail

Prévention et risques professionnels

➔ ASSISTANTS DE PRÉVENTION

38 assistants de prévention désignés dans la collectivité
3 conseillers de prévention

➔ FORMATION

35 jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail)

Coût total des formations : 1 777 €

Coût par jour de formation : 51 €

➔ DÉPENSES

Les collectivités ont effectué des dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 42 232 €

➔ DOCUMENT DE PRÉVENTION

12% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Date moyenne de création : 2012

Date moyenne de mise à jour : 2014

Handicap

17 collectivités emploient au moins un agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi, soit 3%

21 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 82 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 100 % sont en catégorie C*
- ⇒ 224 548 € de dépenses en matière de handicap

* sur les emplois permanents et non permanents

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ Les collectivités participent à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

<i>Montants annuels</i>	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	59 496 €	6 359 €
Montant moyen par bénéficiaire	244 €	98 €

➔ L'action sociale des collectivités

10% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales local

22% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales intercollectivité

1% des collectivités ont mis en place des prestations sociales servies directement aux agents

1(ex. : restauration, chèques vacances...)

Relations sociales

➔ Jours de grève

10 jours de grève recensés en 2017

3 jours de grève recensés en 2016

➔ Comité Technique Local

5 réunions en 2017