



SYNTHÈSE DU BILAN SOCIAL

Envoyé en préfecture le 02/03/2021
 Reçu en préfecture le 02/03/2021
 Affiché le 02/03/2021
 ID : 022-200056703-20210226-DB20210207-DE



Le Maire,
Joël BATARD

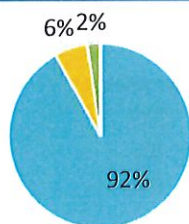
COMMUNE DE PORDIC

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 des Côtes d'Armor.

Effectifs

➔ **87 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2019**

- > 80 fonctionnaires
- > 5 contractuels permanents
- > 2 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

➔ **Aucun contractuel permanent en CDI**

➔ **Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité**

➔ **Précisions emplois non permanents**

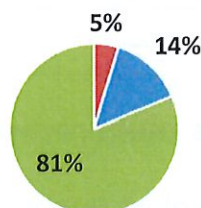
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 2 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2019 : un agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ **Répartition par filière et par statut**

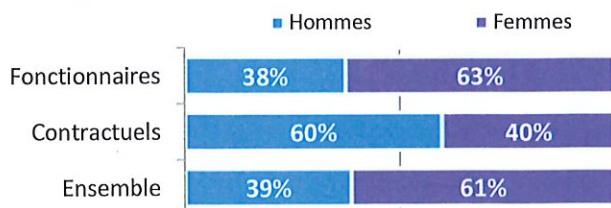
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	23%		21%
Technique	44%	40%	44%
Culturelle	5%	20%	6%
Sportive			
Médico-sociale	5%		5%
Police	3%		2%
Incendie			
Animation	21%	40%	22%
Total	100%	100%	100%

➔ **Répartition des agents par catégorie**



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ **Répartition par genre et par statut**

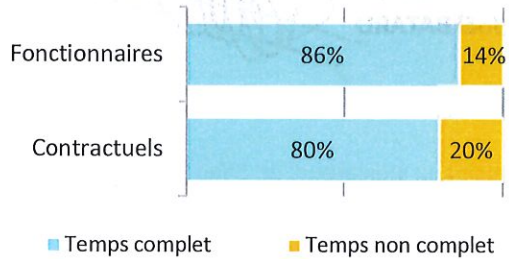


➔ **Les principaux cadres d'emplois**

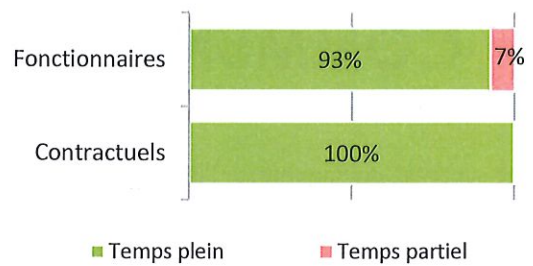
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	35%
Adjointes d'animation	21%
Adjointes administratifs	13%
Rédacteurs	6%
Techniciens	5%

— Temps de travail des agents permanents

➔ 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
Animation	35%	50%
Culturelle	25%	0%
Technique	11%	0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

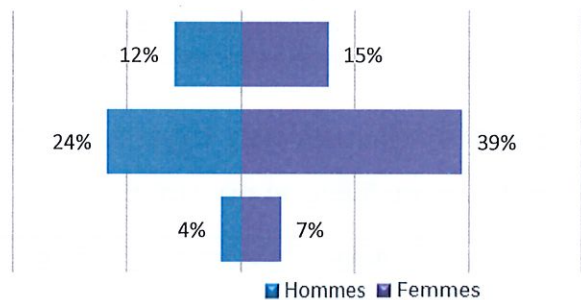
6% des hommes à temps partiel
 7% des femmes à temps partiel

— Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	44,81	de 50 ans et +
Contractuels permanents	31,50	
Ensemble des permanents	44,03	
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	35,00	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

➔ 83,92 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2019

- > 74,59 fonctionnaires
- > 6,64 contractuels permanents
- > 2,69 contractuels non permanents

152 734 heures travaillées rémunérées en 2019

Répartition des ETPR permanents par catégorie



— Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

➔ En 2019, 8 arrivées d'agents permanents et 5 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 ¹	Effectif physique au 31/12/2019
82 agents	85 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019

Fonctionnaires	↗	2,6%
Contractuels	↗	25,0%
Ensemble	↗	3,7%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	60%
Mutation	40%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	50%
Voie de mutation	38%
Voie de concours, sélection professionnelle	13%

* 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)

Évolution professionnelle

➔ 4 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 4 suivis d'une nomination

6,7 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 0,0 % des femmes

3,3 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 2,0 % des femmes

➔ 20 avancements d'échelon

➔ 10 fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne au choix en 2019

3,3 % des hommes ont bénéficié d'une promotion au choix contre 18,0 % des femmes

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

Sanctions disciplinaires

➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2019

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 58,56 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	5 796 674 €	Charges de personnel*	3 394 357 €	➔	Soit 58,56 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	-------------	-----------------------	-------------	---	---

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	2 166 579 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	58 149 €
Primes et indemnités versées :	334 574 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	542 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	16 213 €		
Supplément familial de traitement :	23 007 €		
Indemnité de résidence :	0 €		

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

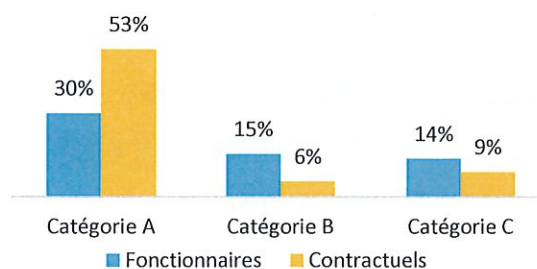
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	s		32 280 €		26 698 €	s
Technique	s	s	31 150 €		24 432 €	s
Culturelle	s		s	s	s	s
Sportive						
Médico-sociale					26 695 €	
Police					33 243 €	
Incendie						
Animation			s		24 286 €	20 317 €
Toutes filières	56 323 €	s	30 470 €	s	25 271 €	20 181 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 15,44 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	15,02%
Contractuels sur emplois permanents	20,78%
Ensemble	15,44%

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 ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 20 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2019
- ⇒ 1642 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2019

La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

> En 2019, 18 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

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

➔ En moyenne, 21,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire

> En moyenne, 21,8 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)	3,47%	0,22%	3,28%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,97%	0,22%	5,63%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,72%	0,33%	6,34%	0,41%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)

➔ 44,3 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 1 seul accident du travail déclaré au total en 2019

> 1 accident du travail pour 87 agents en position d'activité au 31 décembre 2019

Prévention et risques professionnels

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

➔ **FORMATION**
5 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

Total des dépenses : 7 550 €

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

Dernière mise à jour : 2019

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.

7 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

⇒ 100 % sont fonctionnaires*

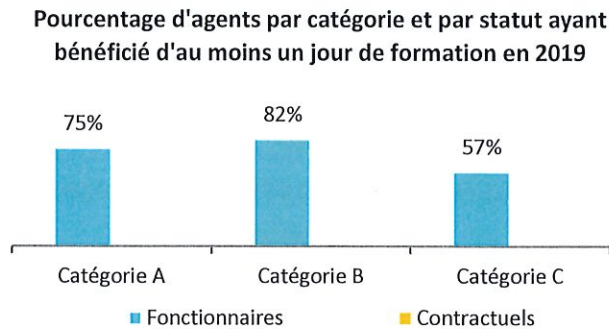
⇒ 100 % sont en catégorie C*

⇒ 37 300 € de dépenses en matière de handicap

* sur les emplois permanents

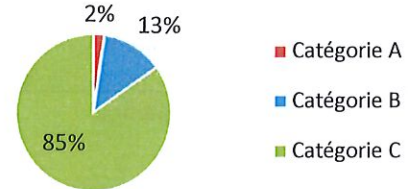
Formation (nouveau 2019 - agents présents au 31/12/2019)

➔ En 2019, 57,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour



➔ 389 jours de formation ont été réalisés par les agents sur emploi permanent en 2019

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
 > 4,6 jours par agent

➔ 36 790 € ont été consacrés à la formation en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	54 %
Autres organismes	43 %
Frais de déplacement	3 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	35%
Autres organismes	65%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	8 040 €
Montant moyen par bénéficiaire	115 €

➔ 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 2019

➔ Comité Technique Local

4 réunions en 2019 dans la collectivité
 2 réunions du CHSCT

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.



DONNÉES SOCIALES 2019
 DES CENTRES DE GESTION

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 : octobre 2020

Version 15

