

Synthèse comparée du Bilan social 2015

Mairie de xxx

Votre collectivité est comparée à un échantillon de 13 collectivités locales rassemblant 776 agents sur emploi permanent.

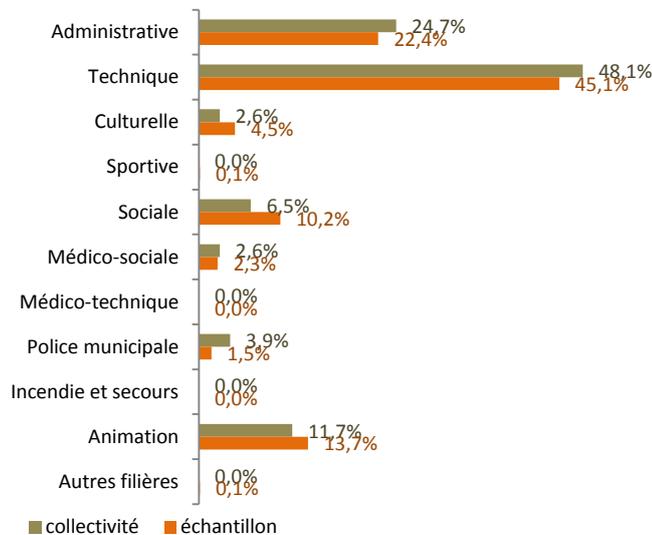
collectivité	Commune étudiée
é	Echantillon représentatif

Effectifs

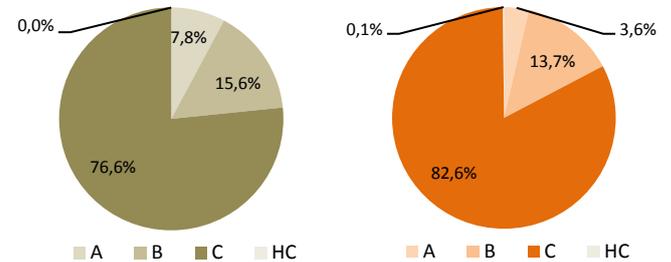
	Nb agents	Nb ETP	Part	Nb agents	Nb ETP	Part
Titulaires	76	73,56	98,7%	52	45,87	87,1%
Contractuels sur emploi permanent	1	1,00	1,3%	8	4,61	12,9%
Ensemble emplois permanents	77	74,56		60	50,48	
Emplois non permanents	11	-	-	11	-	-

Catégories, filières et cadre d'emploi (Emplois permanents)

Répartition des agents par filière



Répartition des agents par catégorie

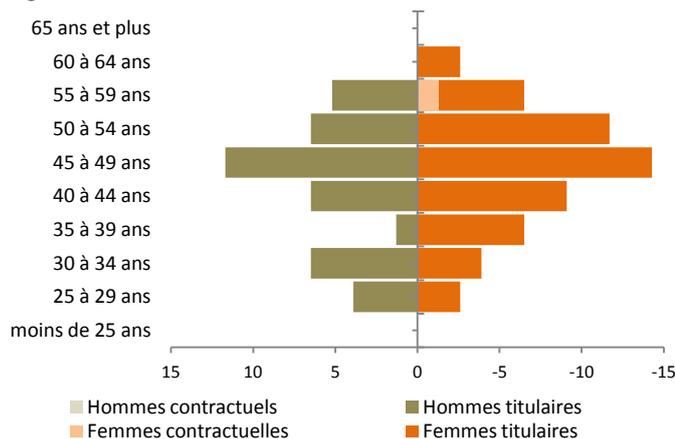


Top 5 cadres d'emplois de la collectivité	Nb	Nb moyen é
Adjointes techniques	22	22
Adjointes administratifs	12	10
Agents de maîtrise	9	3
Adjointes territoriaux d'animation	9	7
Rédacteurs	4	2

Âge

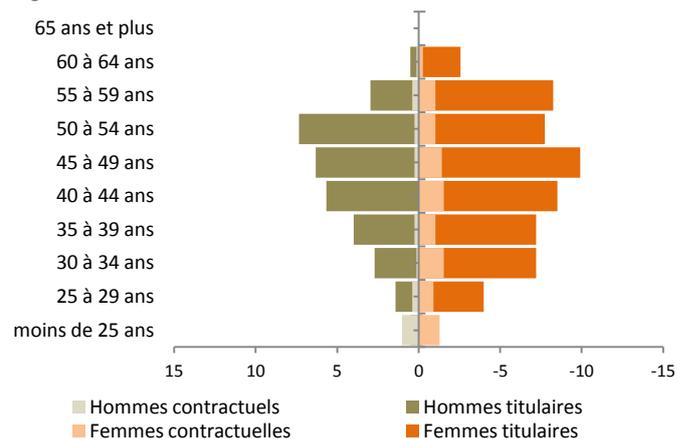
Pyramide des âges collectivité

part en % de la tranche d'âge sur l'ensemble des agents



Pyramide des âges échantillon

part en % de la tranche d'âge sur l'ensemble des agents



L'âge moyen des agents titulaires de la collectivité est de 45 ans contre 44 ans et 5 mois pour l'échantillon.

Mouvements

	Variation des effectifs entre le 31 déc 2014 et le 31 déc 2015					
	31 déc 2014	31 déc 2015	Variation	31 déc 2014	31 déc 2015	Variation
Titulaires	65	76	16,9%	668	676	1,2%
Contractuels sur emploi permanent	0	1		109	100	-8,3%
Ensemble emplois permanents	65	77	18,5%	777	776	-0,1%

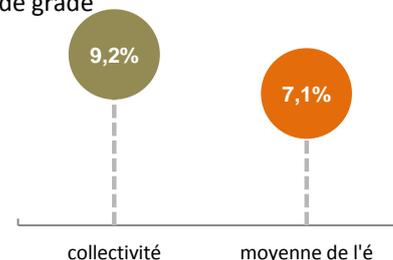
Le taux de rotation des fonctionnaires de votre collectivité en 2015 est de 17,1 % contre 13,6 % pour l'échantillon en moyenne

Motifs d'arrivée des fonctionnaires	Nb	Part	Part é
Recrutement direct			68,0%
Voie de concours			6,0%
Intégration directe			24,0%
Voie de mutation	12	100,0%	
Détachement de la FPE			
Détachement de la FPH			
D'autres collectivités territoriales			2,0%
D'autres organismes			
Réintégration			
Transfert de compétence			
Ensemble	12	100,0%	100,0%

Les collectivités de l'échantillon ont recruté 50 fonctionnaires sur l'année 2015, soit 4 en moyenne par collectivité.

La collectivité n'a titularisé aucun contractuel de 2013 à 2015 dans le cadre des sélections professionnelles. En moyenne, chaque collectivité de l'échantillon a titularisé 0,1 contractuels sur la même période.

Part des agents titulaires concernés par un avancement de grade



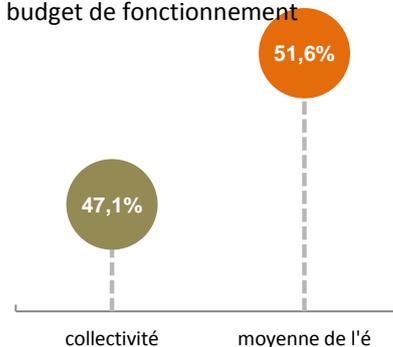
Arrivées de contractuels en 2015	Nb	moyenne é
Ensemble	1,0	4,8
dont remplaçants		4,2

Contractuels titularisés en 2015	Nb	moyenne é
		3

Budget, rémunérations et heures supplémentaires

	Montant global	Montant moyen
Budget de fonctionnement	6 773 717	4 106 286
Masse salariale	3 193 518	2 118 458
Charges de personnel		

Poids masse salariale dans le budget de fonctionnement

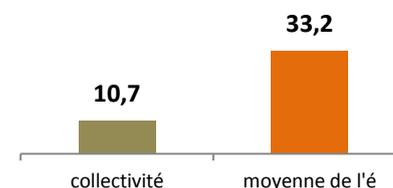


Agents sur emplois permanent	Rémunération	Rémunération moyenne
Rémunérations annuelles brutes :	1 970 176	1 310 062
Dont primes et indemnités versées :	407 650	223 587
Heures supplémentaires :	0	19 028
Nouvelle Bonification Indiciaire :	16 090	6 306

Nombre moyen d'heures supplémentaires par agent sur emploi permanent sur l'année 2015

	Rémunération	Rémunération moyenne
Rémunérations des agents sur emploi non permanent	111 494	108 371

	Part du RI*	Part moyenne du RI
Titulaires	21,9%	20,1%
Contractuels sur emploi permanent	0,0%	6,9%

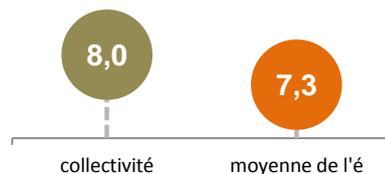


*Régime indemnitaire

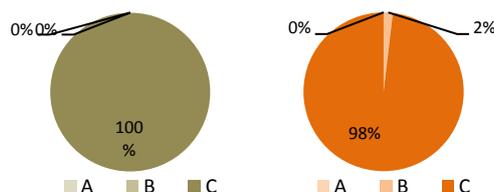
Handicap

	collectivité	moyenne é
Dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi	51 130 €	11 342 €
Unités déductibles	2,92	0,65

Nombre de BOETH*
pour 100 agents ETP sur emploi permanent



Répartition des BOETH* par catégorie

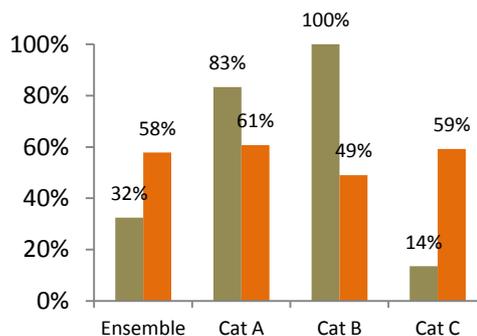


* Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés

Formation

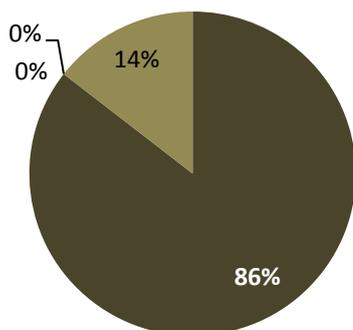
	collectivité	moyenne é
Dépense moyenne par jour de formation	340 €	142 €

Part des agents ayant bénéficié d'au moins une formation

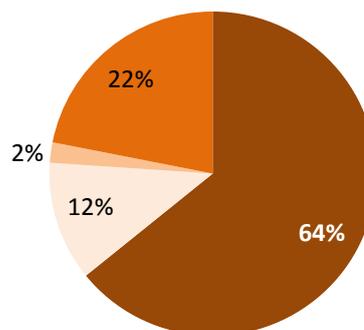


	collectivité	moyenne é
nombre moyen de jours de formation par agent	3,0	4,2
dont cat A	2,2	5,6
dont cat B	3,2	4,7
dont cat C	3,4	4,0

Répartition par organisme formateur

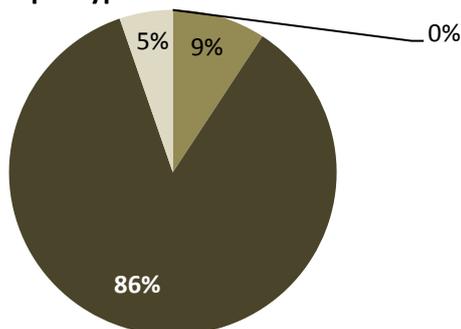


■ CNFPT au titre de la cotisation obligatoire
■ CNFPT au delà de la cotisation obligatoire
■ Assurée par la collectivité
■ Autres organismes

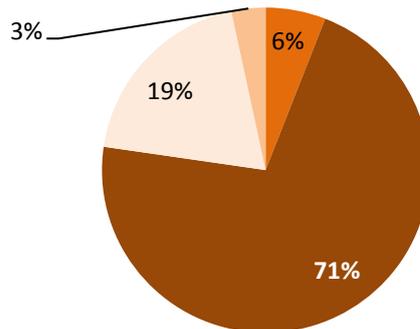


■ CNFPT au titre de la cotisation obligatoire
■ CNFPT au delà de la cotisation obligatoire
■ Assurée par la collectivité
■ Autres organismes

Répartition par type de formation



■ Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.
■ Formation prévue par les statuts particuliers*
■ Formation de perfectionnement
■ Formation personnelle (hors congés formation)



■ Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.
■ Formation prévue par les statuts particuliers*
■ Formation de perfectionnement
■ Formation personnelle (hors congés formation)

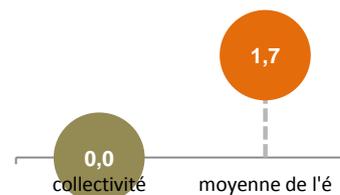
* (intégration et professionnalisation)

Conditions de travail et prévention des risques

Prévention

	collectivité	moyenne é
Nombre de jours de formations liées à la prévention	10	15

Nombre moyen d'assistants de prévention pour 100 agents

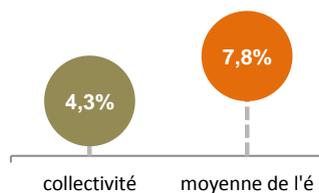


	collectivité	moyenne é
Dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail	25 192 €	1 432 €

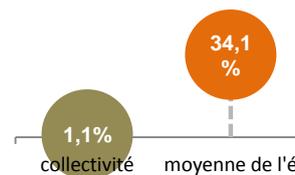
Absentéisme

Tx Absentéisme	collectivité
Compressible (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,2%
Médical* (motif médical hors congés maternité)	3,1%
Global (Toutes absences y compris maternité, paternité et autres**)	3,4%
Tx Absentéisme	moyenne é
Compressible	3,7%
Médical*	4,9%
Global	6,2%

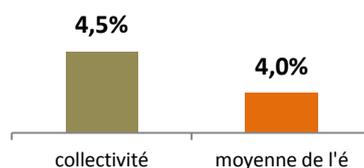
Taux d'absentéisme compressible des titulaires



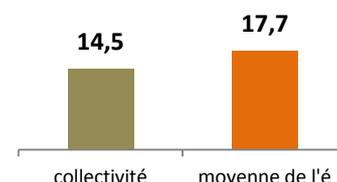
Taux d'absentéisme compressible des contractuels sur emploi permanent



Part des agents ayant subi un accident de travail (Trajet ou service)



Nombre de jours moyen par accident de travail



Formule du taux d'absentéisme: Nb de jours d'absence/(Nb d'agent sur emploi permanent * 365)

* Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail et maladie professionnelle.

** "Autres motifs" correspond aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels. Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

Nombre moyen de jours d'absence pour tout motif médical en 2015 par agent titulaire ayant été absent



Nombre moyen de jours d'absence pour tout motif médical en 2015 par agent contractuel ayant été absent



Cette synthèse comparée a été réalisée par le Centre de Gestion de Loire-Atlantique à partir d'un outil développé dans le cadre de l'Association Nationale des Directeurs des Centres de Gestion (ANDCDG). Elle reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Bilan Social 2015 comparés à un échantillon représentatif défini par le Centre de Gestion.