

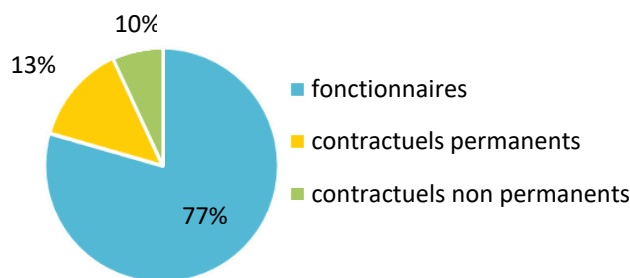
## COMMUNE DE BELLERIVE SUR ALLIER

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion de l'Allier.

### Effectifs

#### 106 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 81 fonctionnaires
- > 14 contractuels permanents
- > 11 contractuels non permanents



#### Aucun contractuel permanent en CDI

#### Précisions emplois non permanents

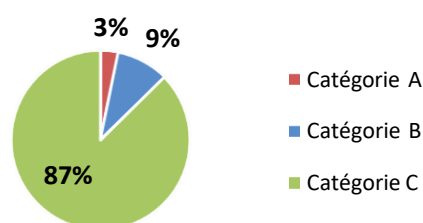
- Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- 5 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

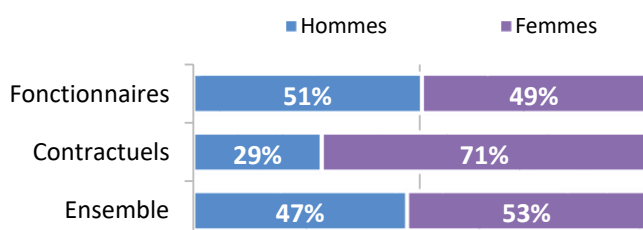
#### Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	23%	7%	21%
Technique	63%	71%	64%
Culturelle	1%		1%
Sportive	1%		1%
Médico-sociale	1%		1%
Police	4%		3%
Incendie			
Animation	6%	21%	8%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### Répartition des agents par catégorie



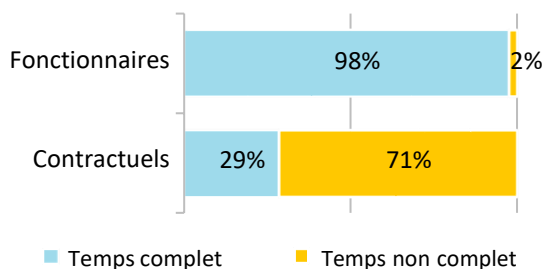
#### Répartition par genre et par statut



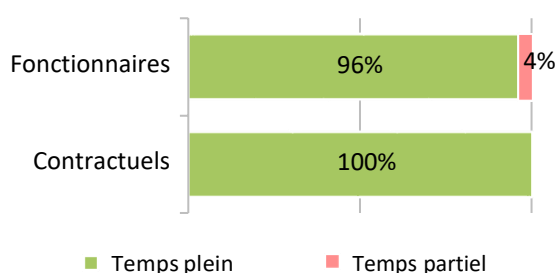
#### Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	49%
Adjoints administratifs	14%
Agents de maîtrise	12%
Adjoints d'animation	7%
Rédacteurs	5%

## Répartition des agents à temps complet ou non complet



## Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



## Les 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	20%	100%
Technique	2%	70%

## Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel  
8% des femmes à temps partiel

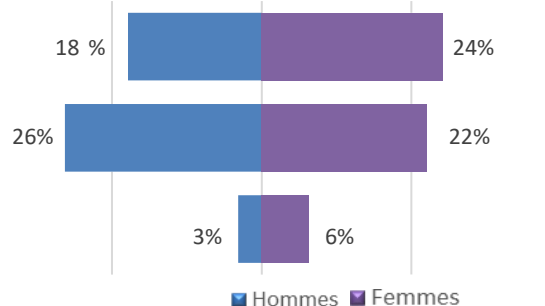
## Pyramide des âges

### En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,45
Contractuels permanents	39,29
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>45,39</b>
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	28,21

de 50 ans et +  
de 30 à 49 ans  
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

### 100,07 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 82,78 fonctionnaires
- > 13,00 contractuels permanents
- > 4,29 contractuels non permanents

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	3,17 ETPR
Catégorie B	9,92 ETPR
Catégorie C	82,69 ETPR

182 127 heures travaillées rémunérées en 2021

## Positions particulières

- > Un agent mis à disposition dans la collectivité
- > 5 agents en disponibilité

## Mouvements

### En 2021, 17 arrivées d'agents permanents et 21 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2021
99 agents	95 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	▮	2,5%
Contractuels	▮	-30,0%
<b>Ensemble</b>	▮	<b>-4,0%</b>

### Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	48%
Mutation	24%
Démission	19%
Mise en disponibilité	5%
Départ à la retraite	5%

### Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	35%
Recrutement direct	29%
Réintégration et retour	18%
Arrivées de contractuels	18%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

## Évolution professionnelle

### 3 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

### 1 lauréat d'un concours agent déjà fonctionnaires dans la collectivité nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

### 33 avancements d'échelon et 4 avancements de grade

### 1 lauréat d'un examen professionnel nommé

dont 100% des nominations concernent des hommes

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

## Sanctions disciplinaires

### Une sanction disciplinaire prononcée en 2021

#### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	1	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

### Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2021)

100%

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)

## Budget et rémunérations

### Les charges de personnel représentent 59,23 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>6 256 948 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>3 706 122 €</b>	➔	<b>Soit 59,23 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	--------------------	------------------------------	--------------------	---	--

\* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	2 412 235 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	266 965 €	79 584 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	19 776 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	19 028 €	
Supplément familial de traitement :	19 277 €	
Indemnité de résidence :	0 €	
Complément de traitement indiciaire (CTI)	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	28 083 €		24 927 €	
Technique	s		31 972 €		23 793 €	19 052 €
Culturelle						s
Sportive			s			
México-sociale	s					s
Police					31 313 €	
Incendie						
Animation			s		24 343 €	21 976 €
<b>Toutes filières</b>	<b>48 863 €</b>	<b>s</b>	<b>28 701 €</b>		<b>24 512 €</b>	<b>19 590 €</b>

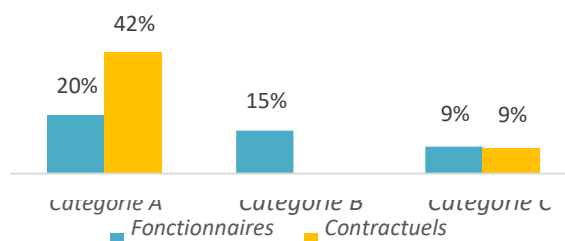
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 11,07 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>10,55%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>14,86%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>11,07%</b>

#### 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

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

814,99 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021

334,93 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

## Absences

En moyenne, 34,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 6,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,92%	1,68%	4,45%	0,70%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	9,54%	1,68%	8,38%	0,70%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,05%	1,76%	8,82%	1,15%

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

- 7 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- 33,8 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- La collectivité a souscrit un contrat d'assurance statutaire pour le risque statutaire : AT/MP/DC

## Accidents du travail

6 accidents du travail déclarés au total en 2021

- > 5,9 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 38 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## 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

- Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 6 travailleurs handicapés fonctionnaires
- 2 travailleurs handicapés contractuels permanents
- 100 % sont en catégorie C\*
- 8 140 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Prévention et risques professionnels

SERVICE SANTE – PREVENTION AU TRAVAIL

Une équipe pluridisciplinaire mutualisée de santé prévention

FORMATION

86 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 2 702 €

Coût par jour de formation : 31 €

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 : 18 178 €

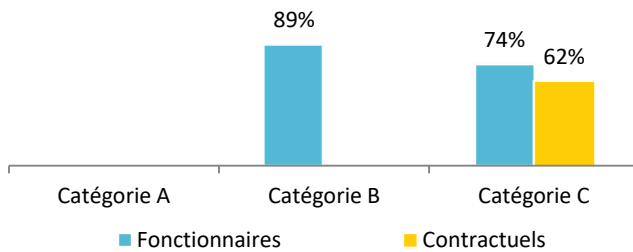
DOCUMENT DE PRÉVENTION

La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

## Formation

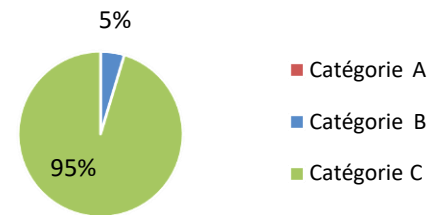
En 2021, 71,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2021



236 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,5 jours par agent

41 049 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	56 %
Coût de la formation des apprentis	10 %
Frais de déplacement	3 %
Autres organismes	30 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	45%
Autres organismes	22%
Interne à la collectivité	33%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	28 768 €
Montant moyen par bénéficiaire	423 €

L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

## Relations sociales

Jours de grève

21 jours de grève recensés en 2021

Comité Technique Territorial

6 réunions en 2021 dans la collectivité  
2 réunions du CHSCT

## Précisions méthodologiques

### 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2021

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

### 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

*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 »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> 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 Rapport Social Unique 2021. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 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 : février 2023

Version 1