



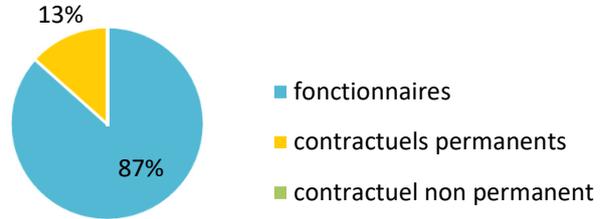
## COMMUNE DE BELLENAVES

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion de l'Allier.

### Effectifs

#### ➔ 15 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 13 fonctionnaires
- > 2 contractuels permanents
- > 0 contractuel non permanent



#### ➔ Aucun contractuel permanent en CDI

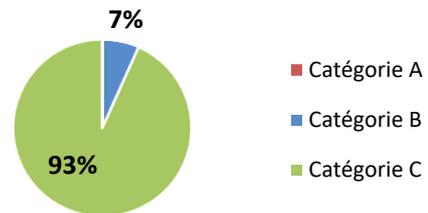
Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

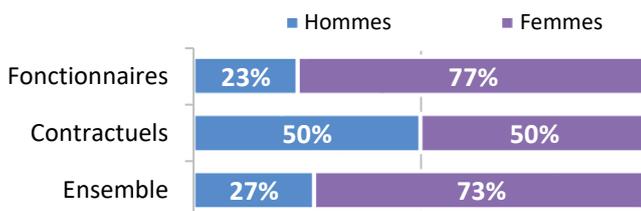
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	15%		13%
Technique	54%	100%	60%
Culturelle	8%		7%
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation	23%		20%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut



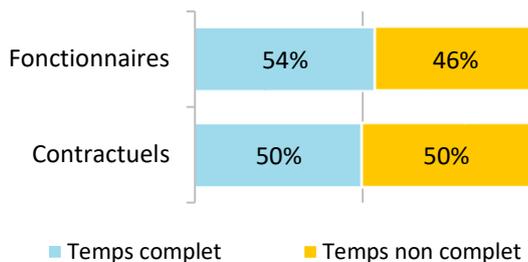
#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	60%
Adjoints d'animation	20%
Rédacteurs	7%
Adjoints administratifs	7%
Adjoints du patrimoine	7%

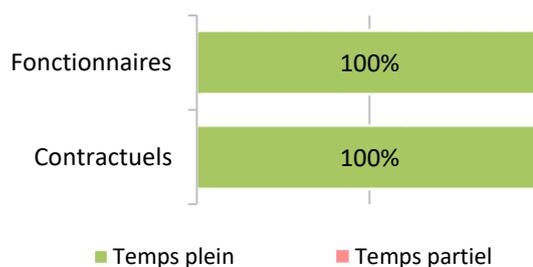


## Temps de travail des agents permanents

### ➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



### ➔ Répartition des agents à temps plein



### ➔ Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

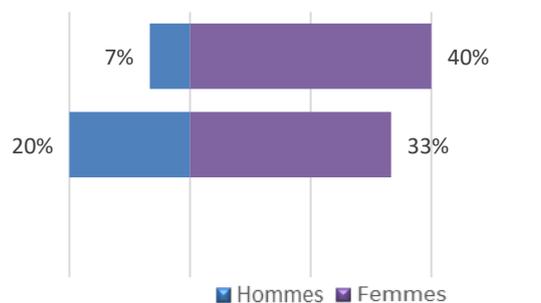
Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	100%	
Technique	57%	50%
Animation	33%	

## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	48,27	de 50 ans et +
Contractuels permanents	47,50	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>48,17</b>	
Tranche d'âge		de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

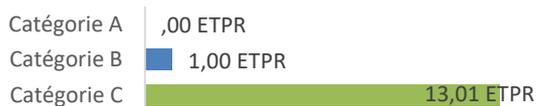
## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 14,01 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 11,28 fonctionnaires
- > 2,73 contractuels permanents
- > 0,00 contractuel non permanent

25 498 heures travaillées rémunérées en 2022

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

Aucune position particulière

## Mouvements

### ➔ En 2022, 3 arrivées d'agents permanents et 5 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2022
17 agents	15 agents

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

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-13,3%
Contractuels	→	0,0%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-11,8%</b>

### ➔ Principales causes de départs permanents

Fin de contrats remplaçants	40%
Mise en disponibilité	20%
Mutation	20%
Départ à la retraite	20%

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

Remplacements (contractuels)	100%
------------------------------	------

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

## Évolution professionnelle

### ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

### ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

### ➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

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

### ➔ 9 avancements d'échelon et 6 avancements de grade

## Sanctions disciplinaires

### ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	0	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

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 45,61 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>1 140 288 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>520 137 €</b>	➔	<b>Soit 45,61 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	--------------------	------------------------------	------------------	---	--

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>327 472 €</b>	<b>Rémunération - emploi non permanent :</b>	<b>0 €</b>
Primes et indemnités versées :	0 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	13 616 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	2 108 €		
Supplément familial de traitement :	2 131 €		
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	
Technique					22 892 €	23 134 €
Culturelle					s	
Sportive						
México-sociale						
Police						
Incendie						
Animation					21 740 €	
<b>Toutes filières</b>			<b>s</b>		<b>22 976 €</b>	<b>23 134 €</b>

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

### ➔ La collectivité consacre 28,7 % de son budget de fonctionnement à la rémunération des agents permanents

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

<b>Fonctionnaires</b>	<b>0,00%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>0,00%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>0,00%</b>

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

	0%	0%	0%
Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
■ Fonctionnaires	■ Contractuels		

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

246 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022  
280 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

⇒ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

## Absences

➔ En moyenne, 28,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> Aucun jour concernant les agents contractuels en 2022

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	0,23%	0,00%	0,20%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	7,92%	0,00%	6,87%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,43%	0,00%	7,31%

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)
- ➔ 10,0 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

## Accidents du travail

➔ Aucun accident du travail déclaré en 2022

## Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité
- ➔ **FORMATION**  
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie
- ➔ **DÉPENSES**  
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité ne dispose pas d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

## 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.

**Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent**

⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

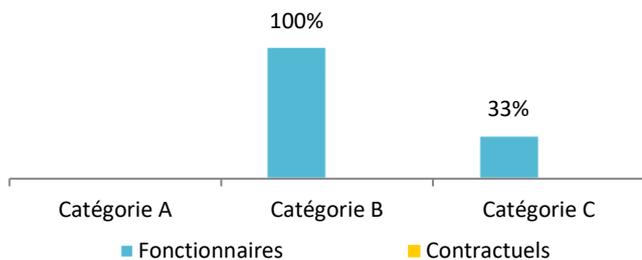


## Formation

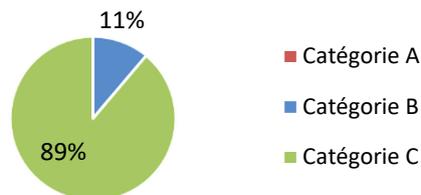
➔ En 2022, 33,3% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 9 jours de formation par agents sur emploi permanent en 2022

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 2 922 € ont été consacrés à la formation en 2022

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,6 jour par agent

Répartition des dépenses de formation



Répartition des jours de formation par organisme



## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité ne participe ni à la complémentaire santé de ses agents, ni aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

## Relations sociales

➔ Jours de grève

1 jour de grève recensé en 2022

## Précisions méthodologiques

### 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

*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 Rapport Social Unique 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



**DONNÉES SOCIALES 2022**  
DES CENTRES DE GESTION

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 : juillet 2023

Version 1