



FICHE "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2017



Communes de 3 500 à 5 000 habitants

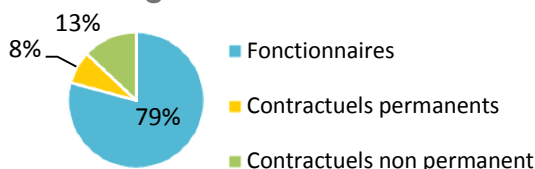
TAUX DE RETOUR : 77%

Les communes de 3 500 à 5 000 habitants représentent 7,3 % des collectivités du département de Maine-et-Loire

10 ont transmis leur Bilan Social sur 13 recensées dans le département
453 agents recensés dans ces collectivités dont 359 fonctionnaires, 35 contractuels et 59 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

➔ **79% des agents sont fonctionnaires**



Nombre d'agents sur emploi permanent de la strate :

Fonctionnaires > Minimum : 20 - Maximum : 63

Contractuels > Minimum : 0 - Maximum : 10



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

- ➔ 3 agents contractuels permanents en CDI
- ➔ 12 % des agents contractuels sur emploi non permanent recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ➔ 76 % des contractuels sur emploi non permanent recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	35,9
Contractuels permanents	3,5
Agents sur emploi permanent	39,4

Effectif moyen

Par catégorie :	Des 3 principales filières :
- Catégorie A : 2,1	- Technique : 24,0
- Catégorie B : 3,1	- Administrative : 8,5
- Catégorie C : 34,2	- Médico-sociale : 2,8

➔ **En moyenne, 35,5 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité en 2017**



- > **31,1** fonctionnaires
- > **2,2** contractuels permanents
- > **2,2** contractuels non permanents

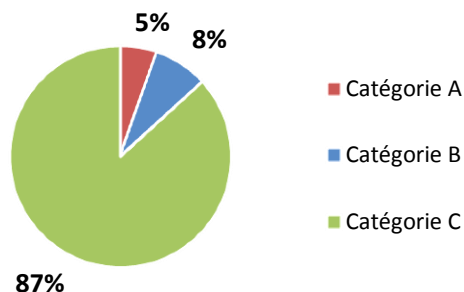
En moyenne, 64 610 heures rémunérées par collectivité

Caractéristiques des agents sur emploi

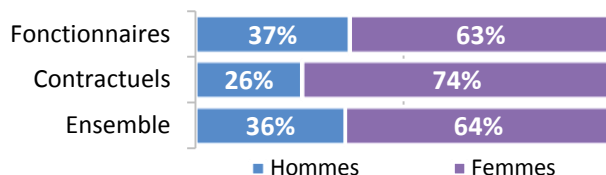
➔ **Répartition par filière et par statut**

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	21,7%	20,0%	21,6%
Technique	59,9%	71,4%	60,9%
Culturelle	1,7%		1,5%
Sportive	1,4%	2,9%	1,5%
Médico-sociale	7,2%	5,7%	7,1%
Police	1,4%		1,3%
Incendie			
Animation	6,7%		6,1%
Total	100%	100%	100%

➔ **Répartition des agents par catégorie**



➔ **64% des agents sur emploi permanent sont des femmes**



➔ **Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent**

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	49%
Adjointes administratifs	14%
Agents de maîtrise	6%
ASEM	6%
Adjointes territoriaux d'animation	5%

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents ont 47 ans

Âge moyen* des agents sur emploi permanent	
Fonctionnaires	47,60
Contractuels permanents	43,21
Ensemble des permanents	47,21
Contractuels non permanents	36,99

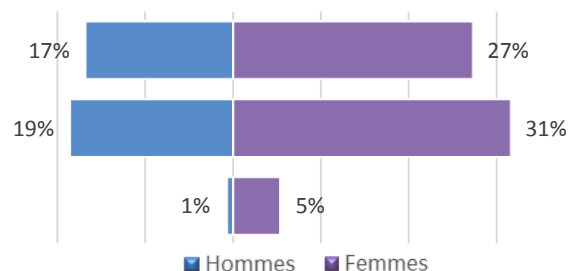
de + de 50 ans

de 30 à 50 ans

de - de 30 ans



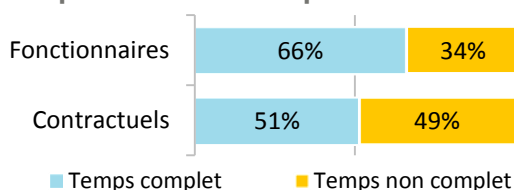
Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



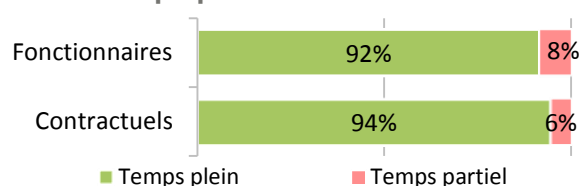
* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

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



Le Bilan Social ne prend pas en compte les agents intercommunaux pouvant réaliser plusieurs temps non complet dans plusieurs collectivités

Mouvements

➔ En 2017, 15 arrivées d'agents sur emploi permanent, et 44 départs

Aucun contractuel nommé stagiaire

Emplois permanents

Effectif physique théorique au 31/12/2016*	Effectif physique au 31/12/2017
423 agents	394 agents

* cf. page 5

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2017



Fonctionnaires	↘	-2,97%
Contractuels	↘	-28,6%
Ensemble	↘	-6,9%

* 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)

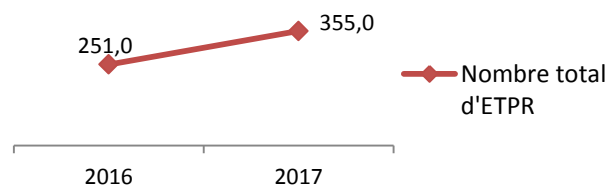
➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats	57%
Départ à la retraite	27%
Mutation	9%
Détachement	2%
Mise en disponibilité	2%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	42%
Arrivées de contractuels	21%
Voie de mutation	16%
Recrutement direct	11%
Intégration directe	11%

Hausse de 41% 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 les collectivités

Budget et rémunérations

- ➔ Les charges de personnel représentent 46,62 % des dépenses de fonctionnement

Montant global	Budget de fonctionnement*	30 318 886 €	Charges de personnel*	14 134 596 €	➔ Soit 46,62 % des dépenses de fonctionnement
Montant moyen*		3 031 889 €		1 413 460 €	

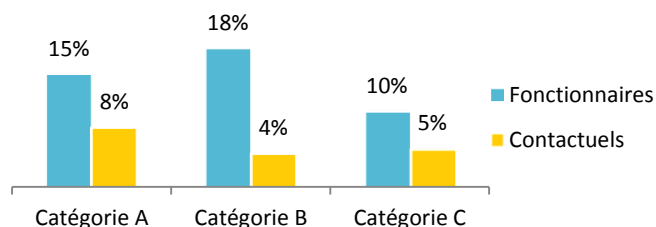
* Les montants moyens par collectivité sont calculés en fonction du nombre de collectivités ayant mentionné des dépenses

- ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 11,32 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	11,59%
Contractuels sur emplois permanents	5,18%
Ensemble	11,32%



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



Rémunérations des agents sur emploi permanent :	Rémunérations annuelles brutes :	Montant global	Montant moyen
	Primes et indemnités versées :	9 063 009 €	906 301 €
	Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	1 025 931 €	102 593 €
	Nouvelle Bonification Indiciaire :	79 750 €	7 975 €
		31 750 €	3 175 €
Rémunérations des agents sur emploi non permanent :		581 186 €	58 119 €

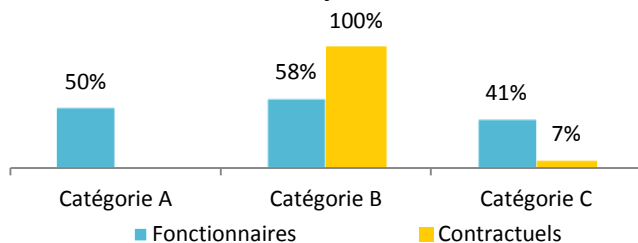
- ➔ 89%* des collectivités cotisent auprès de Pôle Emploi pour l'assurance chômage des contractuels

Formation

* Calculé sur les collectivités ayant répondu à cet indicateur

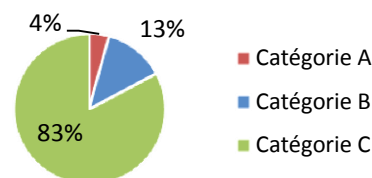
- ➔ En 2017, 37,3% des agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour

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



- ➔ 419 jours de formation suivis par les agents permanents en 2017, soit en moyenne 42 jours par collectivité

Répartition des jours par catégorie hiérarchique



- ➔ 96 749 € ont été consacrés à la formation

Montant moyen consacré à formation par collectivité en 2017 : 9 675 €

Répartition des dépenses de formation par organisme

> CNFPT	74 %
> Autres organismes	24 %
> Frais de déplacement	2 %

Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent :



> 1,1 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

> CNFPT	82%
> Autres organismes	14%
> Frais de déplacement	4%

Promotions

- ➔ 129 avancements, promotions ou réussites à concours en 2017

- > 11 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade en 2017
- > 25 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2017
- > 1 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne en 2017

Absentéisme

- ➔ En moyenne, 22,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2017 par fonctionnaire



- > En moyenne, 4,8 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)	2,78%	1,32%	2,65%	1,72%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,16%	1,32%	5,73%	1,72%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,41%	1,55%	6,89%	3,83%

Cf. p5 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

Accidents du travail

- ➔ 15 accidents du travail déclarés au total en 2017

En moyenne :

- > 3,3 accidents du travail pour 100 agents
- > 1,7* accidents du travail déclarés par collectivité
- > 39 jours d'absence consécutifs par accident du travail
- > 8 collectivités concernées par au moins un accident du travail, soit 88,9%*

* Calculé sur les collectivités ayant répondu à cet indicateur

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.

5 collectivités emploient au moins un agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi, soit 50%



11 travailleurs handicapés, soit 3% des agents sur emploi permanents

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent, soit 2% des agents non permanents
- ⇒ 83 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 80 % sont en catégorie C*

* Calculé sur le nombre total de BOETH permanent ou non

- ⇒ 36 563 € de dépenses en matière de handicap

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

8 assistants de prévention désignés

1 conseiller de prévention

FORMATION

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

Coût total des formations : 1 632 €

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 : 10 827 €

DOCUMENT DE PRÉVENTION

38% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Date moyenne de création : 2015

Date moyenne de mise à jour : 2016

Action sociale et protection sociale complémentaire

Participation à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	8 701 €
 Montant moyen par bénéficiaire	98 €

L'action sociale de la collectivité

30% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales local

90% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales intercollectivité

Aucune prestation sociale servie directement aux agents n'est prévue par les collectivités

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

Relations sociales

20% des collectivités concernées par des jours de grèves en 2016 et 2017



24,5 jours moyens de grève recensés en 2017 par collectivité concernée

56,5 jours moyens de grève recensés en 2016 par collectivité concernée

Précisions méthodologiques

Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2016

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2017

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires de titulaires ou de stagiaires
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité

Départs de titulaires stagiaires

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2016

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2016

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2017

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires de contractuels
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels

Départs de contractuels

Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2017} \times 365} \times 100$$

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, 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 "Repères" reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2017. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un groupe de collectivités constitué par le Centre de Gestion et ainsi de disposer d'éléments de comparaison respectant les mêmes modes de calcul que les synthèses individuelles du Bilan Social.

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 : mars 2019

Version 13