



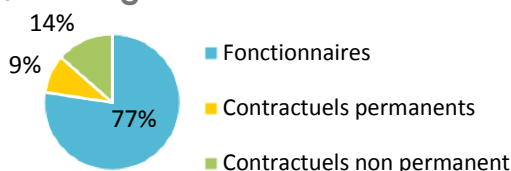
TAUX DE RETOUR : 73%

Les communes de 5 000 à 9 999 habitants représentent 10,7 % des collectivités du département de Maine-et-Loire

14 ont transmis leur Bilan Social sur 19 recensées dans le département
> 1 318 agents recensés dans ces collectivités dont 1 020 fonctionnaires, 120 contractuels et 178 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

➔ 77% des agents sont fonctionnaires



Nombre d'agents sur emploi permanent de la strate :

Fonctionnaires > Minimum : 30 - Maximum : 135

Contractuels > Minimum : 1 - Maximum : 21



Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	72,9
Contractuels permanents	8,6
Agents sur emploi permanent	81,4

Effectif moyen

Par catégorie :	Des 3 principales filières :
- Catégorie A : 3,7	- Technique : 43,3
- Catégorie B : 8,5	- Administrative : 19,8
- Catégorie C : 69,2	- Médico-sociale : 7,5

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

⇒ 9 % des agents contractuels permanents en CDI

⇒ 13 % des agents contractuels sur emploi non permanent recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

⇒ 69 % des contractuels sur emploi non permanent recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

➔ En moyenne, 77,4 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité en 2017



> 63,8 fonctionnaires

> 6,8 contractuels permanents

> 6,8 contractuels non permanents

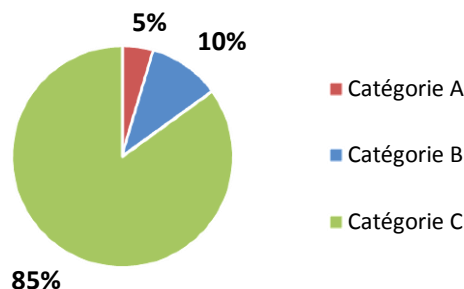
En moyenne, 140 790 heures rémunérées par collectivité

Caractéristiques des agents sur emploi

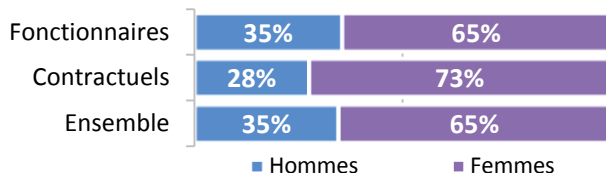
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	24,6%	21,7%	24,3%
Technique	53,4%	50,8%	53,2%
Culturelle	3,8%	0,8%	3,5%
Sportive	0,9%	1,7%	1,0%
Médico-sociale	9,5%	6,7%	9,2%
Police	0,9%		0,8%
Incendie			
Animation	6,9%	18,3%	8,1%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ 65% des agents sur emploi permanent sont des femmes



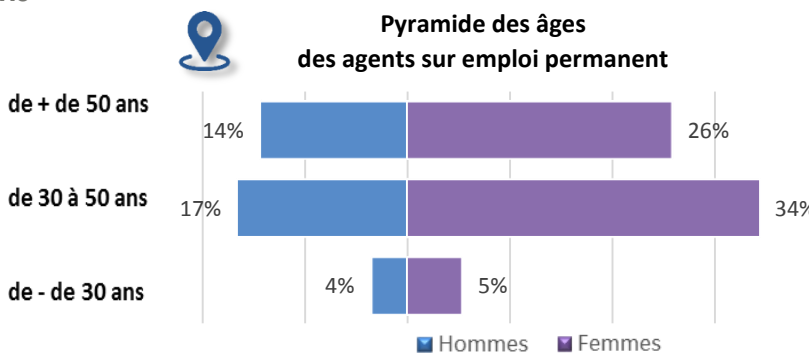
➔ Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoins techniques	47%
Adjoins administratifs	16%
Adjoins territoriaux d'animation	7%
ASEM	6%
Rédacteurs	4%

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents ont 46 ans

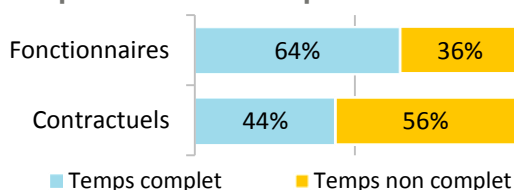
Âge moyen* des agents sur emploi permanent	
Fonctionnaires	46,78
Contractuels permanents	38,17
Ensemble des permanents	45,87
Contractuels non permanents	37,95



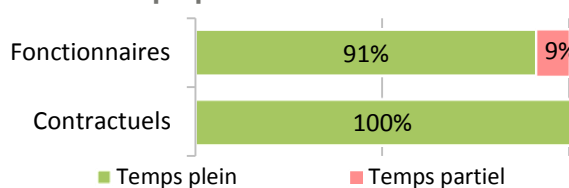
* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

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, 166 arrivées d'agents sur emploi permanent, 230 départs

9 contractuels permanents ou non nommés stagiaires

Emplois permanents

Effectif physique théorique au 31/12/2016*	Effectif physique au 31/12/2017
1 204 agents	1 140 agents

* cf. page 5

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2017



Fonctionnaires	↘	-1,61%
Contractuels	↘	-20,0%
Ensemble	↘	-5,3%

* 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	67%
Départ à la retraite	15%
Mutation	6%
Mise en disponibilité	4%
Démission	2%

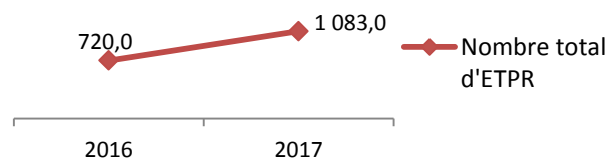
➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	41%
Remplacements (contractuels)	34%
Voie de mutation	10%
Réintégration et retour	5%
Recrutement direct	4%

➔ Évolution des moyens humains en Équivalent Temps Plein Rémunéré permanents et non permanents

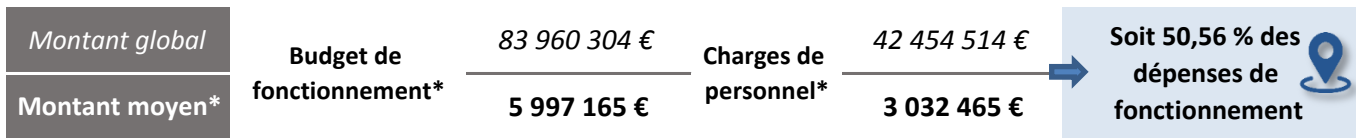
La variation du nombre d'ETPR permet d'appréhender plus précisément l'évolution des moyens humains dont dispose les collectivités

Hausse de 50% des ETPR entre 2016 et 2017



Budget et rémunérations

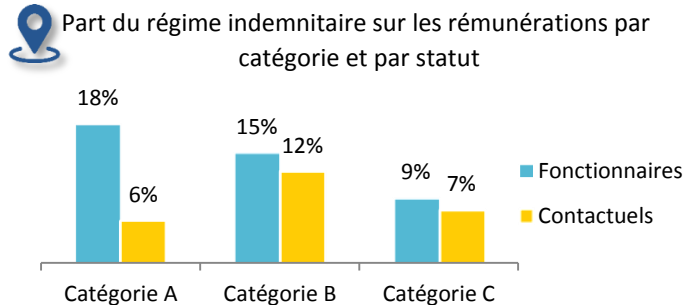
➔ Les charges de personnel représentent 50,56 % des dépenses de fonctionnement



* 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 9,91 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	10,14%
Contractuels sur emplois permanents	7,69%
Ensemble	9,91%



	Montant global	Montant moyen
Rémunérations des agents sur emploi permanent :		
Rémunérations annuelles brutes :	25 092 149 €	1 792 296 €
Primes et indemnités versées :	2 486 762 €	177 626 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	394 688 €	28 192 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	214 803 €	15 343 €
Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	2 332 325 €	166 595 €

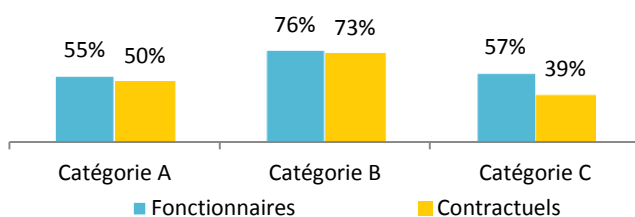
➔ 86%* des collectivités cotisent auprès de Pôle Emploi pour l'assurance chômage des contractuels

* Calculé sur les collectivités ayant répondu à cet indicateur

Formation

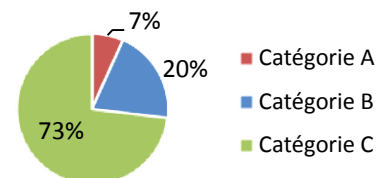
➔ En 2017, 52,8% des agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour

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



➔ 2 477 jours de formation suivis par les agents permanents en 2017, soit en moyenne 177 jours par collectivité

Répartition des jours par catégorie hiérarchique



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



> 2,2 jours par agent

➔ 314 896 € ont été consacrés à la formation

Montant moyen consacré à formation par collectivité en 2017 : 22 493 €

Répartition des dépenses de formation par organisme

> CNFPT	67 %
> Autres organismes	28 %
> Frais de déplacement	5 %

Répartition des jours de formation par organisme

> CNFPT	73%
> Autres organismes	16%
> Frais de déplacement	12%

Promotions

➔ 423 avancements, promotions ou réussites à concours en 2017

- > 8 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade en 2017
- > 33 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2017
- > 0 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne en 2017

Absentéisme

➔ En moyenne, 26,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2017 par fonctionnaire



> En moyenne, 7,5 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)	3,37%	2,06%	3,23%	2,93%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,16%	2,06%	6,63%	2,93%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,82%	2,18%	7,23%	3,46%

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

➔ 115 accidents du travail déclarés au total en 2017

En moyenne :

- > 8,7 accidents du travail pour 100 agents
- > 8,2* accidents du travail déclarés par collectivité
- > 32 jours d'absence consécutifs par accident du travail

* 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.

12 collectivités emploient au moins un agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi, soit 86%



57 travailleurs handicapés, soit 5% des agents sur emploi permanents

- ⇒ 2 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent, soit 1% des agents non permanents
- ⇒ 97 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 93 % sont en catégorie C*

* Calculé sur le nombre total de BOETH permanent ou non

⇒ 114 167 € de dépenses en matière de handicap

Prévention et risques professionnels

➔ ASSISTANTS DE PRÉVENTION

13 assistants de prévention désignés

➔ FORMATION

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

Coût total des formations : 22 114 €

Coût par jour de formation : 97 €

➔ DÉPENSES

Les collectivités ont effectué des dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 159 529 €

➔ DOCUMENT DE PRÉVENTION

90% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Date moyenne de création : 2014

Date moyenne de mise à jour : 2016

Action sociale et protection sociale complémentaire

Participation à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	2 443 €	49 713 €
Montant moyen par bénéficiaire	106 €	122 €

36% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales local

79% 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

57% des collectivités concernées par des jours de grèves en 2016 et 2017



12,8 jours moyens de grève recensés en 2017 par collectivité concernée

18,5 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
- Retours 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
- Retours 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