



FICHE "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2017

Communes de moins de 1 000 habitants

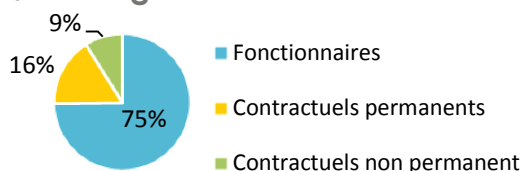


TAUX DE RETOUR : 73%

Les communes de moins de 1 000 habitants représentent 33,89 % des collectivités du département de Maine et Loire
44 ont transmis leur Bilan Social sur 60 recensées dans le département
270 agents recensés dans ces collectivités dont 202 fonctionnaires, 44 contractuels et 24 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

➔ 75% des agents sont fonctionnaires



Nombre d'agents sur emploi permanent de la strate :

Fonctionnaires > Minimum : 1 - Maximum : 10

Contractuels > Minimum : 0 - Maximum : 8



Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	4,6
Contractuels permanents	1,0
Agents sur emploi permanent	5,6

Effectif moyen

Par catégorie :	Des 3 principales filières :
- Catégorie A : 0,2	- Technique : 3,1
- Catégorie B : 0,4	- Administrative : 1,5
- Catégorie C : 5,0	- Médico-sociale : 0,2

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

- ⇒ 16 % des agents contractuels permanents en CDI
- ⇒ 42 % des agents contractuels sur emploi non permanent recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 42 % des contractuels sur emploi non permanent recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

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



- > 3,5 fonctionnaires
- > 0,5 contractuels permanents
- > 0,4 contractuels non permanents

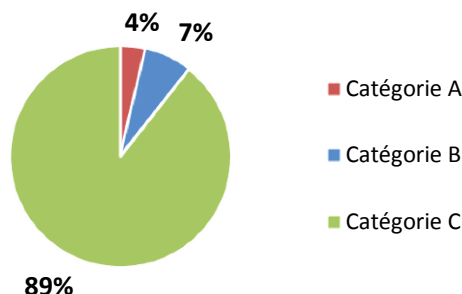
En moyenne, 8 025 heures rémunérées par collectivité

Caractéristiques des agents sur emploi

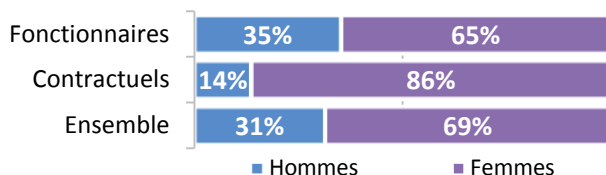
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	29,7%	11,4%	26,4%
Technique	56,9%	50,0%	55,7%
Culturelle	0,5%	2,3%	0,8%
Sportive			
Médico-sociale	3,5%	2,3%	3,3%
Police			
Incendie			
Animation	9,4%	34,1%	13,8%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ 69% des agents sur emploi permanent sont des femmes



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

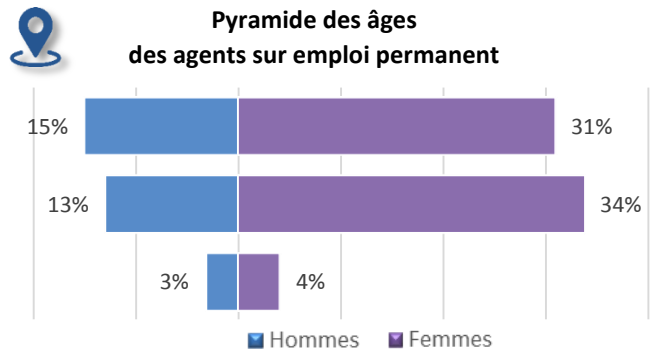
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoins techniques	53%
Adjoins administratifs	17%
Adjoins territoriaux d'animation	13%
Rédacteurs	6%
ASEM	3%

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents ont 47 ans

Âge moyen* des agents sur emploi permanent	
Fonctionnaires	48,27
Contractuels permanents	43,83
Ensemble des permanents	47,46
Contractuels non permanents	41,20

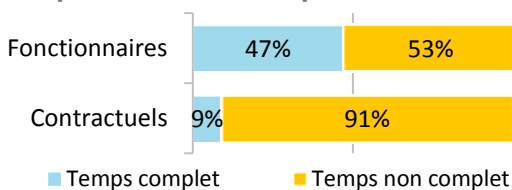
de + de 50 ans
de 30 à 50 ans
de - de 30 ans



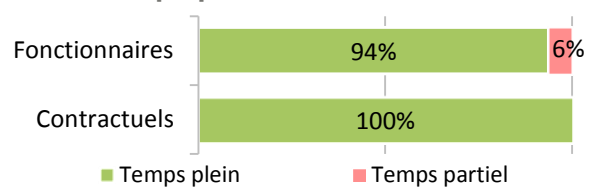
* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

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, 20 départs

2 contractuels permanents ou non nommés stagiaires

Emplois permanents

Effectif physique théorique au 31/12/2016*	Effectif physique au 31/12/2017
251 agents	246 agents

* cf. page 5

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2017



Fonctionnaires	↘	-0,48%
Contractuels	↘	-8,3%
Ensemble	↘	-2,0%

* 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	45%
Mutation	15%
Départ à la retraite	15%
Démission	10%
Mise en disponibilité	5%

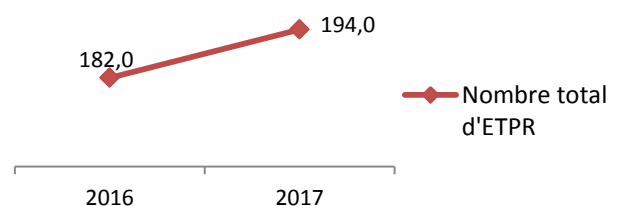
➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	33%
Voie de mutation	20%
Recrutement direct	13%
Réintégration et retour	13%
Remplacements (contractuels)	13%

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

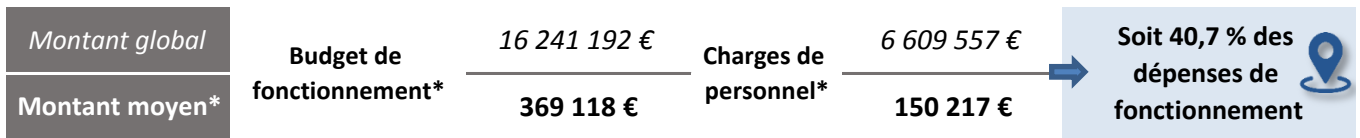
La variation du nombre d'ETPR permet d'appréhender plus précisément l'évolution des moyens humains dont dispose les collectivités

Hausse de 7% des ETPR entre 2016 et 2017



Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 40,7 % des dépenses de fonctionnement

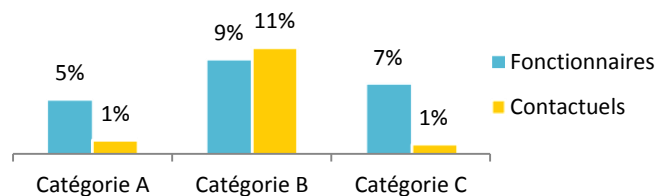


* Les montants moyens par collectivité sont calculés en fonction du nombre de collectivités ayant mentionné des dépenses

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 6,65 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	7,19%
Contractuels sur emplois permanents	1,23%
Ensemble	6,65%

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



	Montant global	Montant moyen
Rémunérations des agents sur emploi permanent :		
Rémunérations annuelles brutes :	3 888 058 €	88 365 €
Primes et indemnités versées :	258 636 €	5 878 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	27 836 €	633 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	55 417 €	1 259 €
Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	260 476 €	5 920 €

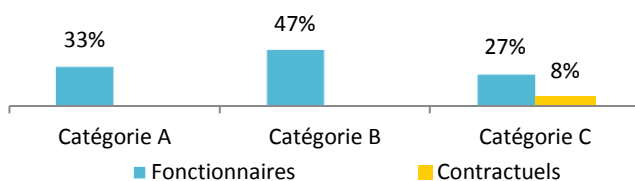
➔ 73%* des collectivités cotisent auprès de Pôle Emploi pour l'assurance chômage des contractuels

* Calculé sur les collectivités ayant répondu à cet indicateur

Formation

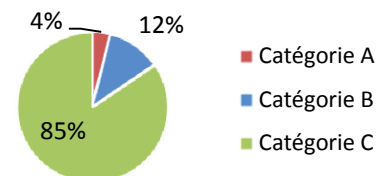
➔ En 2017, 22,4% des agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour

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



➔ 226 jours de formation suivis par les agents permanents en 2017, soit en moyenne 5 jours par collectivité

Répartition des jours par catégorie hiérarchique



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



> 0,9 jours par agent

➔ 47 003 € ont été consacrés à la formation

Montant moyen consacré à la formation par collectivité en 2017 : 1 068 €

Répartition des dépenses de formation par organisme

> CNFPT	81 %
> Autres organismes	14 %
> Frais de déplacement	6 %

Répartition des jours de formation par organisme

> CNFPT	73%
> Autres organismes	27%

Promotions

➔ 60 avancements, promotions ou réussites à concours en 2017

- > 4 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade en 2017
- > 23 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2017
- > 2 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne en 2017

Absentéisme

➔ En moyenne, 18,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2017 par fonctionnaire



> En moyenne, 5,7 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)	2,28%	1,56%	2,15%	3,66%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,12%	1,56%	4,48%	3,66%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,64%	1,57%	4,91%	3,66%

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

➔ 3 accidents du travail déclarés au total en 2017

En moyenne :

- > 1,1 accident du travail pour 100 agents
- > 0,1* accidents du travail déclarés par collectivité
- > 89 jours d'absence consécutifs par accident du travail
- > 4 collectivités concernées par au moins un accident du travail, soit 10%*

* 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.

1 collectivité emploie au moins un agent bénéficiant de l'obligation d'emploi, soit 2%



1 travailleur handicapé, soit 0% des agents sur emploi permanents

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 1 travailleur handicapé fonctionnaire
- ⇒ 1 en catégorie C

* Calculé sur le nombre total de BOETH permanent ou non

⇒ 291 € de dépenses en matière de handicap

Prévention et risques professionnels

➔ ASSISTANTS DE PRÉVENTION

14 assistants de prévention désignés

1 conseiller de prévention

➔ FORMATION

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

Coût total des formations : 985 €

Coût par jour de formation : 62 €

➔ DÉPENSES

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

Total des dépenses : 4 122 €

➔ DOCUMENT DE PRÉVENTION

26% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Date moyenne de création : 2014

Date moyenne de mise à jour : 2014

Action sociale et protection sociale complémentaire

Participation à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	75 €	2 063 €
Montant moyen par bénéficiaire	13 €	74 €

L'action sociale de la collectivité

10% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales local

88% 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

Aucune collectivité concernée par des jours de grève en 2016 et 2017



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