



## FICHE "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

### Communes de 2 000 à 3 500 habitants

Cette Fiche "Repères" reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2019. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales.fr](http://www.bs.donnees-sociales.fr).

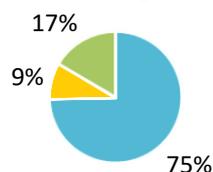
#### TAUX DE RETOUR

**96%**

28 communes ont transmis leur Bilan Social sur 29 recensées dans le département de Maine-et-Loire  
744 agents recensés dans ces communes de 2 000 à 3 500 habitants dont 556 fonctionnaires, 65 contractuels sur emploi permanent et 123 contractuels sur emploi non permanent

#### Effectifs

##### 75% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	11	31	20
Contractuels permanents	0	7	2
Contractuels non permanents	0	17	4



##### Précisions emplois non permanents

⇒ 7 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

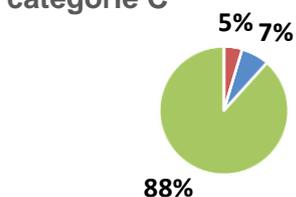
##### 11 % des contractuels permanents en CDI

#### Caractéristiques des agents permanents

##### 55% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	23%	23%	23%	5
Technique	57%	42%	55%	12
Culturelle	2%	2%	2%	0
Sportive	0%	3%	1%	0
Médico-sociale	8%	3%	7%	2
Police				0
Incendie				0
Animation	11%	28%	12%	3
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>22</b>

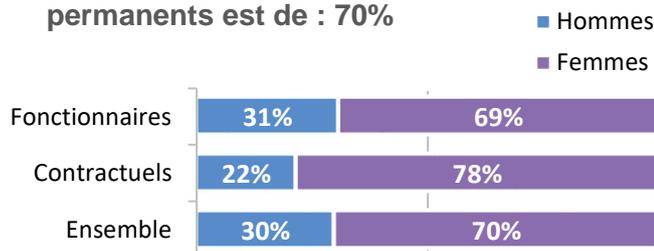
##### 88% d'agents relevant de la catégorie C



Effectif moyen

- Catégorie A: 1
- Catégorie B: 2
- Catégorie C: 20

##### Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 70%

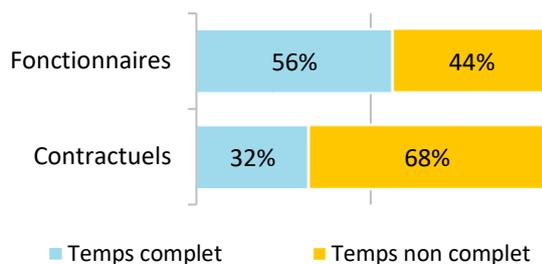


##### Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 50%

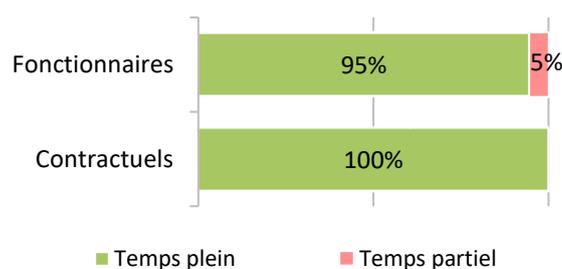
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjointes techniques</b>	<b>50%</b>
Adjointes administratifs	17%
Adjointes d'animation	11%
ATSEM	6%
Attachés	4%

## Temps de travail des agents permanents

56% des fonctionnaires à temps complet contre 32% des contractuels



5% des fonctionnaires à temps partiel contre aucun contractuel



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	78%	100%
Médico-sociale	69%	100%
Animation	54%	67%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel  
11% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

En moyenne, les agents des Communes de 2 000 à 3 500 habitants ont 45 ans

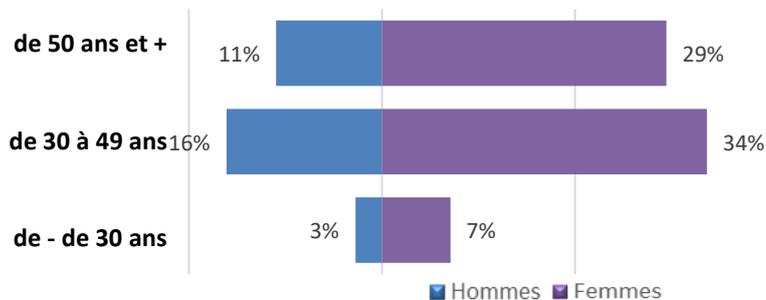
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,29
Contractuels permanents	38,50
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>45,48</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	36,57



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

## Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 21 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 17 fonctionnaires  
> 2 contractuels permanents  
> 2 contractuels non permanents

38 705 heures rémunérées en 2019 par collectivité

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



## Mouvements

- En 2019, 4 arrivées d'agents permanents et 3 départs en moyenne par collectivité



### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2019
21 agents	22 agents

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

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↗	0,2%
Contractuels	↗	150,0%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>6,9%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

<b>Fin de contrats remplaçants</b>	<b>36%</b>
Départ à la retraite	22%
Mutation	19%
Démission	11%
Mise en disponibilité	10%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

<b>Arrivées de contractuels</b>	<b>43%</b>
Remplacements (contractuels)	21%
Recrutement direct	16%
Intégration directe	10%
Voie de mutation	7%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2019 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018)

## Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 44,69 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen\*

Budget de fonctionnement

1 732 445 €

Charges de personnel\*

774 245 €



Soit 44,69 % des dépenses de fonctionnement

\*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	47 692 €	s	29 651 €	s	24 488 €	24 458 €
Technique	44 256 €		34 374 €		23 564 €	20 068 €
Culturelle			s		22 519 €	s
Sportive			24 933 €	21 029 €		
Médico-sociale	34 790 €				23 746 €	s
Police						
Incendie						
Animation			24 303 €	23 195 €	22 506 €	20 294 €
<b>Toutes filières</b>	<b>45 522 €</b>	<b>s</b>	<b>30 466 €</b>	<b>20 243 €</b>	<b>23 644 €</b>	<b>20 770 €</b>

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

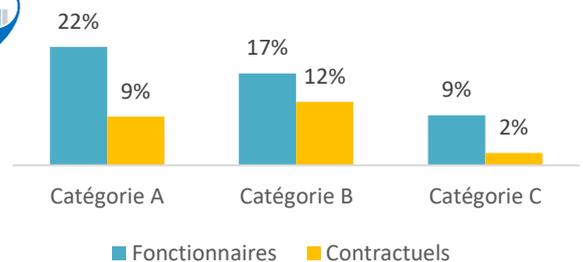
### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires **11,03%**

Contractuels sur emplois permanents **3,56%**

**Ensemble 10,40%**

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



⇒ 96% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 772 heures en moyenne

## Absences (nouveau 2019 - agents présents au 31/12/2019)

En moyenne, 17,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 2 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 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)	2,71%	0,56%	2,48%	0,37%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	4,76%	0,56%	4,32%	0,37%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,35%	0,58%	4,85%	0,56%

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

> 28,7 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

- > 4,3 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 23 jours d'absence consécutifs par accident du travail

\*nombre moyen

## 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.

**0,7 travailleur handicapé employé sur emploi permanent en moyenne par collectivité concernée**



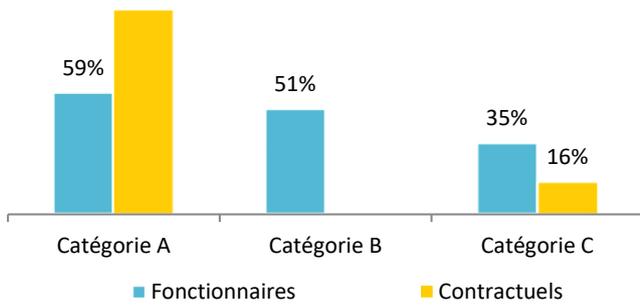
- ⇒ 0,3 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 100 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 898 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

\* sur les emplois permanents

## Formation (nouveau 2019 - agents présents au 31/12/2019)

- En 2019, 34,8% 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 2019



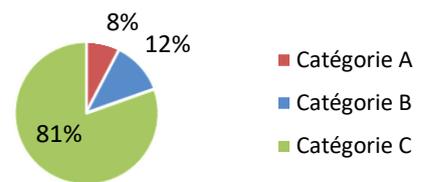
- 6 768 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	75 %
Autres organismes	23 %
Frais de déplacement	3 %

- 27 jours de formation suivis par les agents permanents par collectivité

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,2 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	60%
Autres organismes	32%
Interne à la collectivité	8%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

- Participation des collectivités à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	6 373 €	23 279 €
Montant moyen par bénéficiaire	159 €	118 €

## Relations sociales

- Jours de grève

1,3 jour de grève recensé en moyenne en 2019  
21% de collectivités concernées par des jours de grève

- Commissions Administratives Paritaires

Comité Technique Local

## Précisions méthodologiques

### 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2018

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2019

- + 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 31/12/2019

- + 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 31/12/2018

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2018

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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2019} \times 365} \times 100$$

*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 "Repères" reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2019. 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 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 : décembre 2020

Version 11