



# FICHE "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

## Communes de 3 500 à 5 000 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).

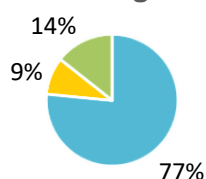
### TAUX DE RETOUR

**85%**

12 communes ont transmis leur Bilan Social sur 14 recensées dans le département de Maine-et-Loire  
482 agents recensés dans ces collectivités dont 369 fonctionnaires, 44 contractuels sur emploi permanent et 69 contractuels sur emploi non permanent

### Effectifs

#### 77% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	0	57	31
Contractuels permanents	0	17	4
Contractuels non permanents	0	17	6



#### Précisions emplois non permanents

⇒ 2 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

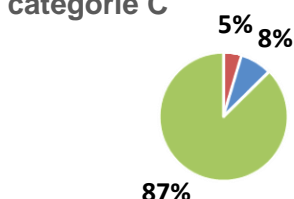
#### 14 % des contractuels permanents en CDI

### Caractéristiques des agents permanents

#### 58% d'agents relevant de la filière technique

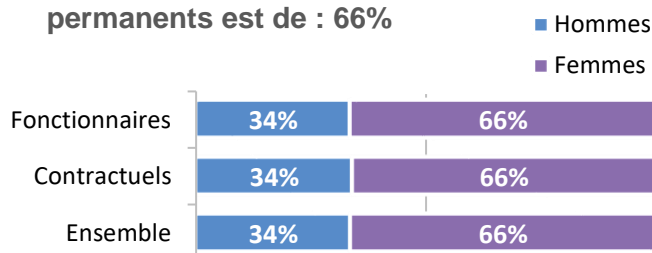
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	23%	23%	23%	8
Technique	58%	64%	58%	20
Culturelle	2%		1%	1
Sportive	1%	2%	1%	1
Médico-sociale	8%	2%	7%	3
Police	1%		1%	0
Incendie				0
Animation	7%	9%	7%	2
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>35</b>

#### 87% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	2
Catégorie B	3
Catégorie C	30

#### Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 66%

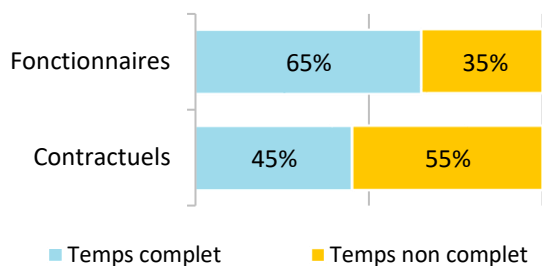


#### Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 49%

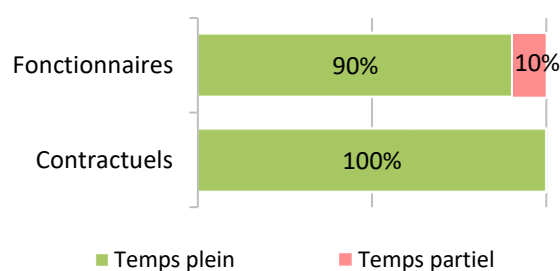
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjointes techniques</b>	<b>49%</b>
Adjointes administratifs	16%
Agents de maîtrise	7%
ATSEM	6%
Adjointes d'animation	6%

## Temps de travail des agents permanents

65% des fonctionnaires à temps complet contre 45% des contractuels



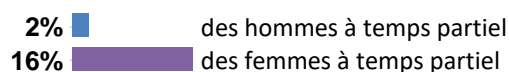
10% des fonctionnaires à temps partiel contre aucun contractuel



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	60%	75%
Médico-sociale	45%	100%
Technique	42%	46%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



## Pyramide des âges

En moyenne, les agents des Communes de 3 500 à 5 000 habitants ont 48 ans

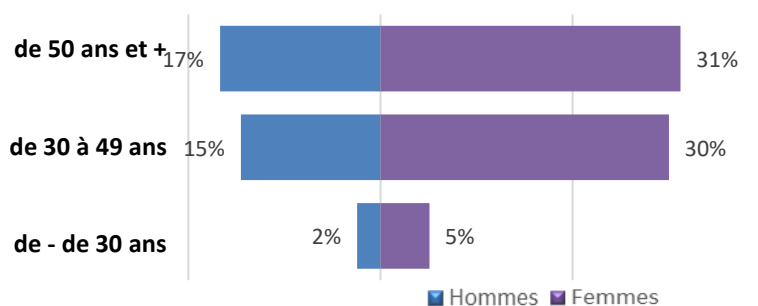
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,39
Contractuels permanents	40,91
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>47,60</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	36,70



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

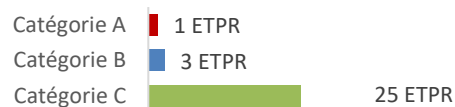
## Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 31 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 26 fonctionnaires
- > 3 contractuels permanents
- > 2 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



55 733 heures rémunérées en 2019 par collectivité

## Mouvements

- En 2019, 3 arrivées d'agents permanents et 2 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
33 agents	34 agents

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↘	-0,8%
Contractuels	↗	57,1%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>3,3%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

<b>Départ à la retraite</b>	<b>33%</b>
Démission	25%
Fin de contrats remplaçants	21%
Mutation	13%
Congé formation indemnisé	4%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

<b>Remplacements (contractuels)</b>	<b>46%</b>
Arrivées de contractuels	24%
Intégration directe	11%
Recrutement direct	8%
Voie de mutation	8%

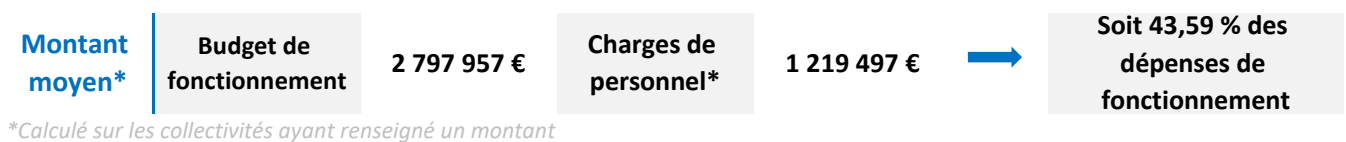
\* Variation des effectifs :

(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 43,59 % des dépenses de fonctionnement



Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

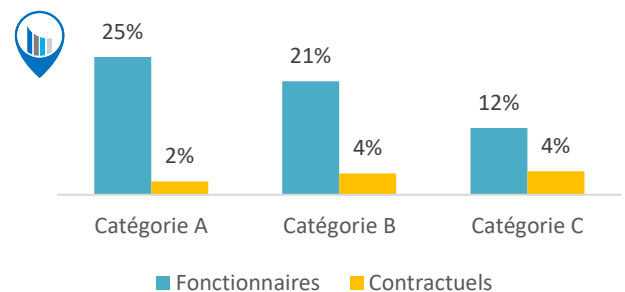
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	46 106 €	s	31 711 €		27 060 €	18 371 €
Technique	59 725 €		38 182 €	s	24 442 €	16 820 €
Culturelle	s	s			23 520 €	s
Sportive			34 218 €			s
Médico-sociale	s				24 872 €	s
Police					24 069 €	
Incendie						
Animation			30 733 €	s	25 311 €	s
<b>Toutes filières</b>	<b>45 781 €</b>	<b>s</b>	<b>34 823 €</b>	<b>s</b>	<b>25 016 €</b>	<b>17 222 €</b>

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

### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>14,30%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>4,11%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>13,70%</b>

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



⇒ 92% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 748 heures en moyenne

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

En moyenne, 20 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 1,5 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)	2,93%	0,42%	2,66%	0,10%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	5,47%	0,42%	4,94%	0,10%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,70%	0,45%	5,14%	0,57%

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

> 38,2 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

- > 3,5 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 39 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.

**1,7 travailleur handicapé employé sur emploi permanent en moyenne par collectivité concernée**



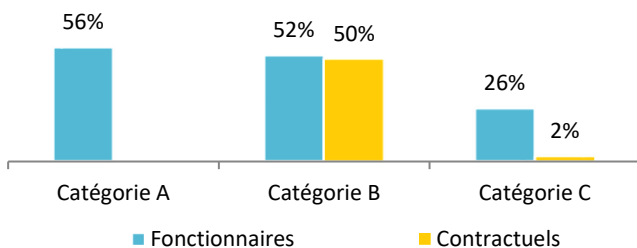
- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 83 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 92 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 4 268 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

\* sur les emplois permanents

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

- En 2019, 26,9% 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



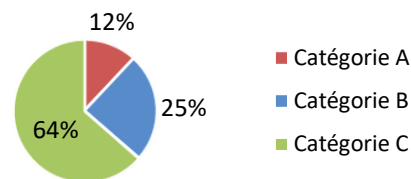
- 8 005 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	77 %
Autres organismes	19 %
Frais de déplacement	4 %

- 37 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 :

> 1,1 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	92%
Autres organismes	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	4 089 €	8 607 €
Montant moyen par bénéficiaire	100 €	134 €

## Relations sociales

- Jours de grève

2,9 jours de grève recensés en moyenne en 2019  
33% de collectivités concernées par des jours de grève

### 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