



## FICHE "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

### Communes de 5 000 à 10 000 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).

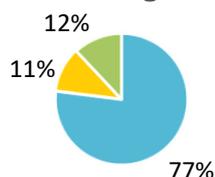
#### TAUX DE RETOUR

**94%**

17 communes ont transmis leur Bilan Social sur 18 recensées dans le département de Maine-et-Loire  
1 669 agents recensés dans ces collectivités dont 1 285 fonctionnaires, 185 contractuels sur emploi permanent et 199 contractuels sur emploi non permanent

#### Effectifs

##### 77% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires  
■ Contractuels permanents  
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	26	129	76
Contractuels permanents	2	33	11
Contractuels non permanents	1	28	12



##### En moyenne, un agent sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

##### 7 % des contractuels permanents en CDI

##### Précisions emplois non permanents

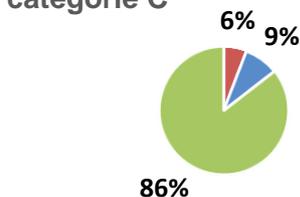
⇒ 4 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

#### Caractéristiques des agents permanents

##### 51% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	24%	20%	24%	21
Technique	52%	42%	51%	44
Culturelle	4%	1%	3%	3
Sportive	1%	5%	1%	1
México-sociale	9%	6%	9%	8
Police	1%		1%	1
Incendie				0
Animation	9%	25%	11%	10
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>87</b>

##### 86% d'agents relevant de la catégorie C



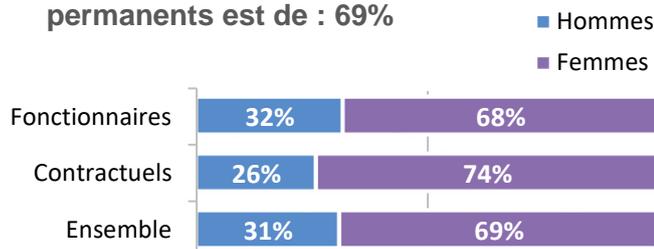
■ Catégorie A  
■ Catégorie B  
■ Catégorie C

Effectif moyen

Catégorie A	5
Catégorie B	7
Catégorie C	74



##### Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 69%

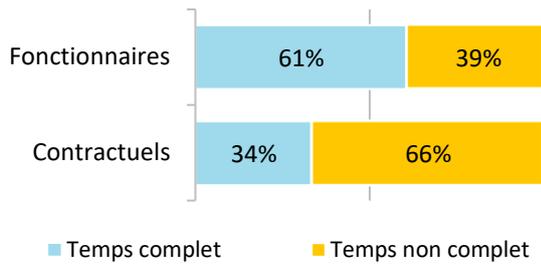


##### Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 44%

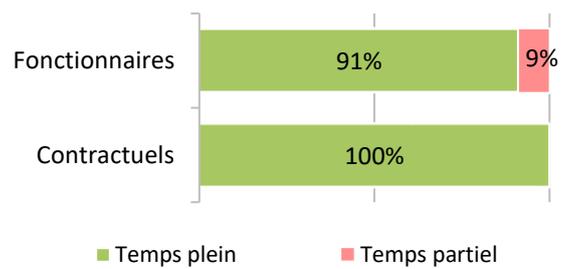
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjointes techniques</b>	<b>44%</b>
Adjointes administratifs	16%
Adjointes d'animation	10%
ATSEM	6%
Agents de maîtrise	4%

## Temps de travail des agents permanents

61% des fonctionnaires à temps complet contre 34% des contractuels



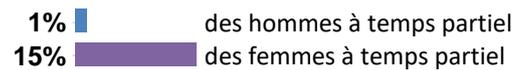
9% des fonctionnaires à temps partiel contre aucun contractuel



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	67%	93%
Médico-sociale	65%	42%
Technique	43%	65%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



## Pyramide des âges

En moyenne, les agents des Communes de 5 000 à 10 000 habitants ont 46 ans

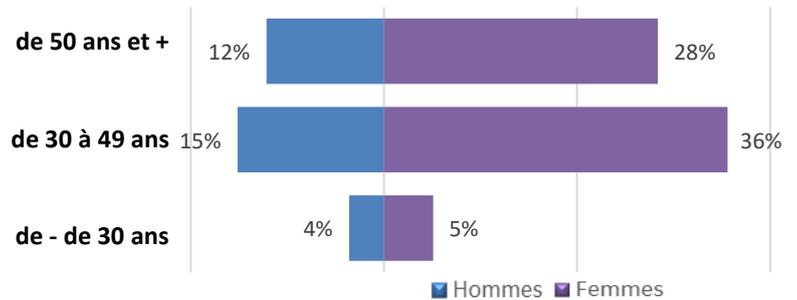
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,13
Contractuels permanents	38,28
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>46,01</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	37,17



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

## Équivalent temps plein rémunéré

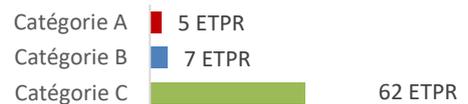
En moyenne, 83 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 66 fonctionnaires
- > 8 contractuels permanents
- > 9 contractuels non permanents

150 763 heures rémunérées en 2019 par collectivité

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



## Mouvements

- En 2019, 12 arrivées d'agents permanents et 11 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
85 agents	86 agents

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↗	0,6%
Contractuels	↗	5,7%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>1,2%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

<b>Fin de contrats remplaçants</b>	<b>55%</b>
Départ à la retraite	21%
Mutation	11%
Démission	5%
Mise en disponibilité	4%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

<b>Remplacements (contractuels)</b>	<b>43%</b>
Arrivées de contractuels	26%
Voie de mutation	12%
Recrutement direct	9%
Transfert de compétence	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 49,21 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen\*

Budget de fonctionnement

6 200 127 €

Charges de personnel\*

3 051 338 €



Soit 49,21 % 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	46 906 €	35 660 €	32 294 €	25 605 €	25 090 €	21 222 €
Technique	50 799 €		35 459 €	26 365 €	23 631 €	19 489 €
Culturelle	s	s	28 554 €	s	23 572 €	s
Sportive	s		28 209 €	24 149 €	23 679 €	s
Médico-sociale	29 912 €	28 025 €	s		24 592 €	20 175 €
Police			s		30 922 €	
Incendie						
Animation			27 649 €	s	22 978 €	17 520 €
<b>Toutes filières</b>	<b>42 894 €</b>	<b>32 288 €</b>	<b>31 987 €</b>	<b>25 125 €</b>	<b>24 044 €</b>	<b>19 309 €</b>

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

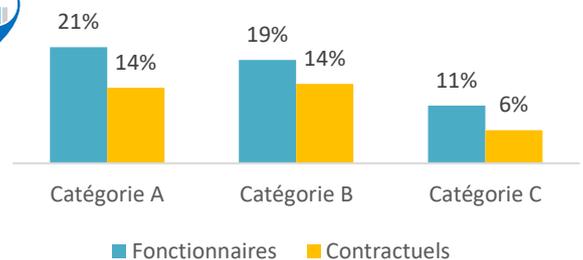
### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires 12,54%

Contractuels sur emplois permanents 8,17%

Ensemble 12,14%

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



⇒ 100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 2 781 heures en moyenne

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

En moyenne, 21,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 5,3 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)	3,00%	1,04%	2,75%	1,27%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	5,97%	1,45%	5,40%	1,27%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,53%	1,52%	5,90%	1,28%

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

> 38,9 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

7 accidents\* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

- > 6,8 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 22 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.

5 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent en moyenne par collectivité concernée



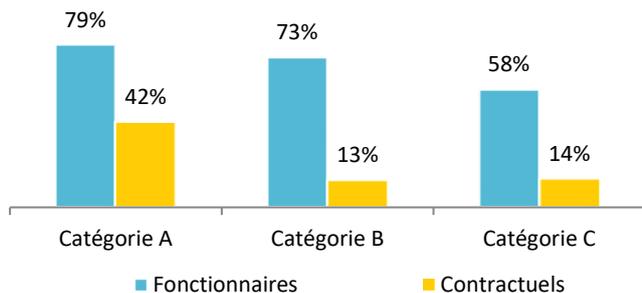
- ⇒ 0,2 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- ⇒ 97 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 95 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 13 588 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

\* sur les emplois permanents

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

- En 2019, 54,6% 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



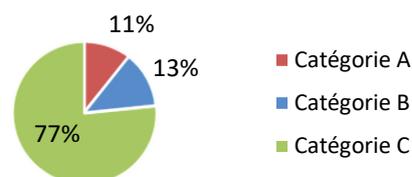
- 26 381 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	62 %
Autres organismes	32 %
Frais de déplacement	6 %

- 197 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 :

> 2,3 jours par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	65%
Autres organismes	31%
Interne à la collectivité	4%

## 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	480 €	70 240 €
Montant moyen par bénéficiaire	120 €	137 €

## Relations sociales

- Jours de grève

24,2 jours de grève recensés en moyenne en 2019  
94% de collectivités concernées par des jours de grève

- Commissions Administratives Paritaires

0,5 réunion en moyenne en 2019 dans les collectivités

### Comité Technique Local

## Précisions méthodologiques

### <sup>1</sup> 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

### <sup>2</sup> 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