



FICHE "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

Communes de moins de 1 000 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.

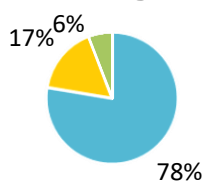
TAUX DE RETOUR

89%

51 communes de moins de 1 000 habitants ont transmis leur Bilan Social sur 57 recensées dans le département de Maine-et-Loire
295 agents recensés dans ces communes dont 229 fonctionnaires, 49 contractuels sur emploi permanent et 17 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

78% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	1	11	4
Contractuels permanents	0	5	1
Contractuels non permanents	0	2	0



Précisions emplois non permanents

⇒ 53 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

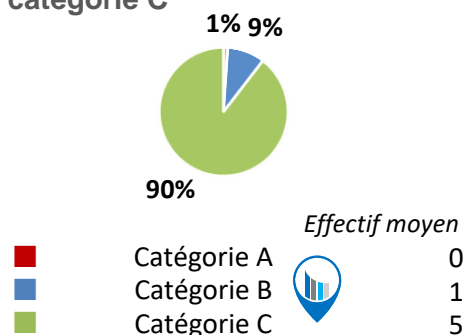
16 % des contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents permanents

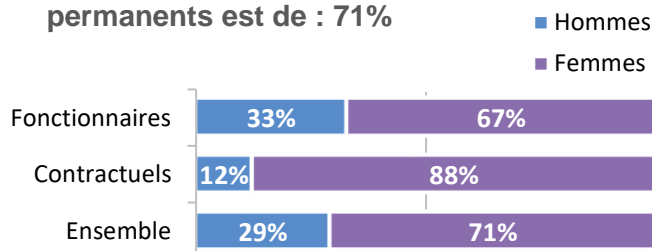
57% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	30%	14%	27%	1
Technique	57%	59%	57%	3
Culturelle	1%		1%	0
Sportive				0
Médico-sociale	4%	4%	4%	0
Police				0
Incendie				0
Animation	7%	22%	10%	1
Total	100%	100%	100%	5

90% d'agents relevant de la catégorie C



Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 71%

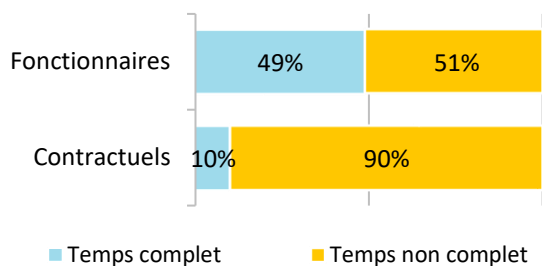


Le cadre d'emplois des Adjoints techniques représente 54%

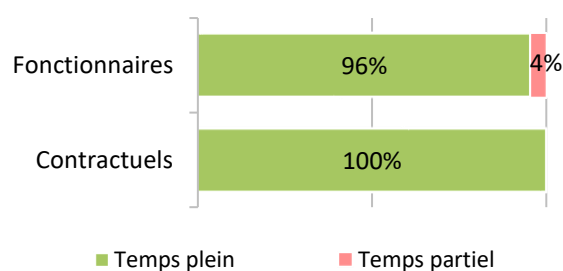
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	54%
Adjoints administratifs	18%
Adjoints d'animation	10%
Rédacteurs	9%
ATSEM	4%

Temps de travail des agents permanents

49% des fonctionnaires à temps complet contre 10% des contractuels



4% des fonctionnaires à temps partiel contre aucun contractuel



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	100%	
Animation	76%	100%
Médico-sociale	70%	50%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1% des hommes à temps partiel
8% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

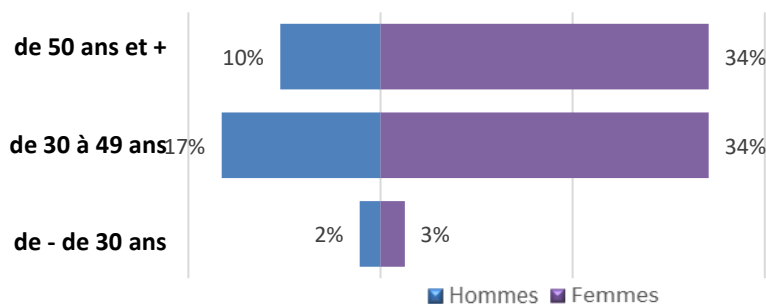
En moyenne, les agents des Communes de moins de 1 000 habitants ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,11
Contractuels permanents	48,52
Ensemble des permanents	47,36

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	41,03



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

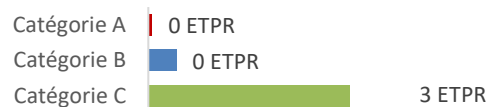
En moyenne, 4 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 3 fonctionnaires
> 0 contractuels permanents
> 0 contractuels non permanents

7 259 heures rémunérées en 2019 par collectivité

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



Mouvements

- En 2019, 1 arrivée d'agent permanent et 0 départ en moyenne par collectivité



Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 ¹	Effectif physique au 31/12/2019
--------------------------------------------------------	---------------------------------

5 agents

5 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	→	0,0%
Contractuels	↗	69,0%
Ensemble	↗	7,8%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	36%
Démission	18%
Départ à la retraite	18%
Mise en disponibilité	9%
Autres cas	9%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	45%
Arrivées de contractuels	36%
Recrutement direct	10%
Voie de mutation	7%
Intégration directe	2%

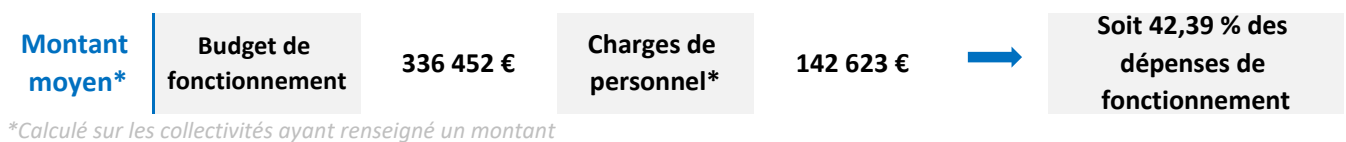
* Variation des effectifs :

(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 42,39 % des dépenses de fonctionnement



Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

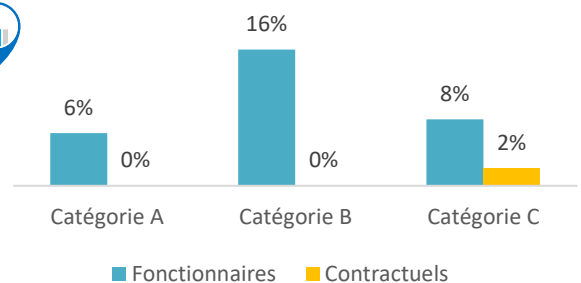
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	40 884 €	s	29 922 €		25 174 €	18 904 €
Technique			s		22 756 €	20 325 €
Culturelle		s			s	
Sportive						
Médico-sociale					23 017 €	s
Police						
Incendie						
Animation				s	23 608 €	21 044 €
Toutes filières	40 884 €	s	30 013 €	s	23 316 €	19 969 €

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

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	9,37%
Contractuels sur emplois permanents	1,96%
Ensemble	8,69%

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



⇒ 61% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 189 heures en moyenne

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

En moyenne, 10,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 3,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	1,96%	0,22%	1,66%	1,19%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	2,99%	0,94%	2,63%	1,19%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	3,21%	0,95%	2,82%	4,08%

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

> 18,5 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

1 accident* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

- > 2,4 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 84 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.

1,0 travailleur handicapé employé sur emploi permanent en moyenne par collectivité concernée

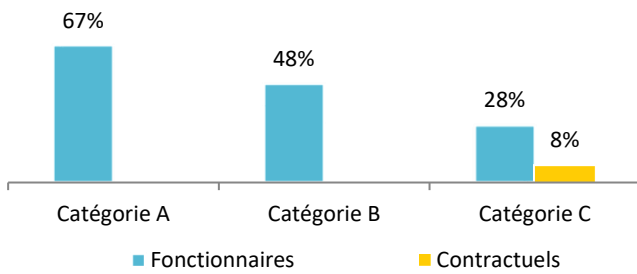


- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 1 travailleur handicapé fonctionnaire
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 1 en catégorie C
- ⇒ 644 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

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

- En 2019, 26,6% 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



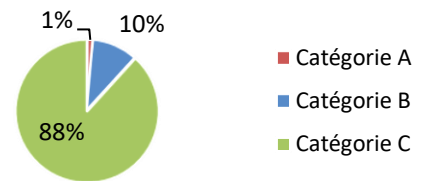
- 1 116 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	74 %
Autres organismes	18 %
Frais de déplacement	8 %

- 5 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 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	78%
Autres organismes	22%
Interne à la collectivité	0%

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	335 €	6 411 €
Montant moyen par bénéficiaire	56 €	229 €

Relations sociales

- Jours de grève

4% de collectivités concernées par des jours de grève

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