



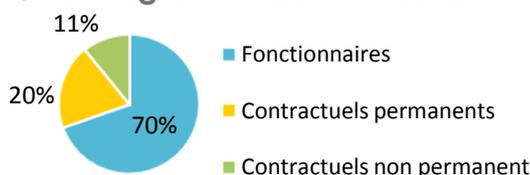
#### TAUX DE RETOUR DE LA STRATE :

**72%**

> Les communes de moins de 1 000 habitants représentent 45,6 % des communes de la région Pays de la Loire  
> 415 ont transmis leur Bilan Social sur les 580 de cette strate dans la région  
> 2 197 agents sont recensés dans ces collectivités dont 1 530 fonctionnaires, 432 contractuels sur emploi permanent et 235 contractuels sur emploi non permanent

#### Effectifs

##### 70% des agents sont fonctionnaires



Nombre d'agents sur emploi permanent de la strate :

**Fonctionnaires > Minimum : 0 - Maximum : 22**

**Contractuels > Minimum : 0 - Maximum : 8**



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

- ⇒ 37 % des agents contractuels permanents en CDI
- ⇒ 33 % des agents contractuels sur emploi non permanent recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 49 % des contractuels sur emploi non permanent recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

##### En moyenne, 3,8 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité en 2017



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

En moyenne, 6 999 heures rémunérées par collectivité

Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	3,7
Contractuels permanents	1,0
Agents sur emploi permanent	4,7

#### Effectif moyen

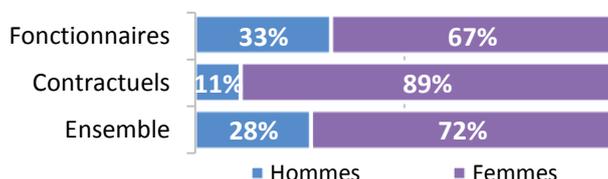
Par catégorie :	Des 3 principales filières :
- Catégorie A : 0,2	- Technique : 2,9
- Catégorie B : 0,3	- Administrative : 1,4
- Catégorie C : 4,2	- Médico-sociale : 0,2

#### Caractéristiques des agents sur emploi permanent

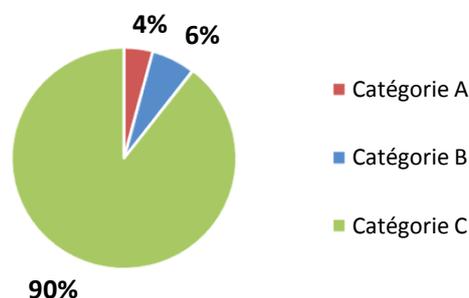
##### Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	32,1%	20,1%	29,5%
Technique	59,2%	65,5%	60,6%
Culturelle	0,1%	0,2%	0,1%
Sportive		0,2%	0,1%
México-sociale	4,0%	3,2%	3,8%
Police	0,1%		0,1%
Incendie			
Animation	4,6%	10,6%	6,0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

##### 72% des agents sur emploi permanent sont des femmes



##### Répartition des agents par catégorie



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

Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjoints techniques</b>	<b>59%</b>
Adjoints administratifs	20%
Rédacteurs	6%
Adjoints territoriaux d'animation	6%
ASEM	4%

## Pyramide des âges

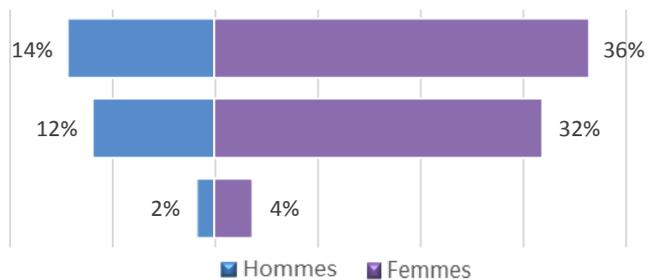
➔ En moyenne, les agents ont 48 ans

Âge moyen* des agents sur emploi permanent	
Fonctionnaires	49,10
Contractuels permanents	46,31
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>48,48</b>
Contractuels non permanents	40,85

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



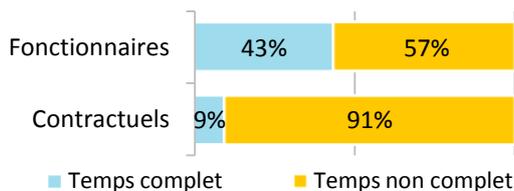
### Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



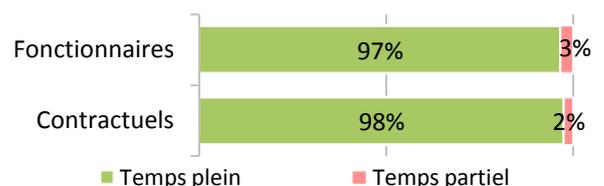
\* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

## 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, 132 arrivées d'agents sur emploi permanent, 193 départs

13 contractuels permanents ou non nommés stagiaires

### Emplois permanents

Effectif physique théorique au 31/12/2016*	Effectif physique au 31/12/2017
<b>2 023 agents</b>	<b>1 962 agents</b>

\* cf. page 5

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2017



Fonctionnaires	↘	-1,46%
Contractuels	↘	-8,7%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-3,0%</b>

\* 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)

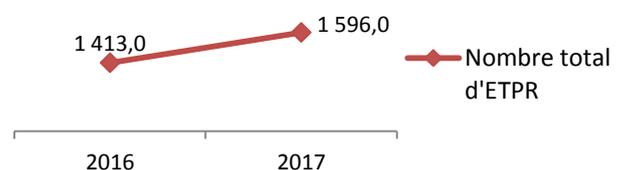
➔ Principales causes de départ d'agents permanents

<b>Fin de contrats</b>	<b>47%</b>
Départ à la retraite	24%
Démission	10%
Mutation	9%
Mise en disponibilité	4%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

<b>Arrivées de contractuels</b>	<b>33%</b>
Remplacements (contractuels)	30%
Recrutement direct	13%
Voie de mutation	13%
Intégration directe	5%

Hausse de 13% des ETPR entre 2016 et 2017

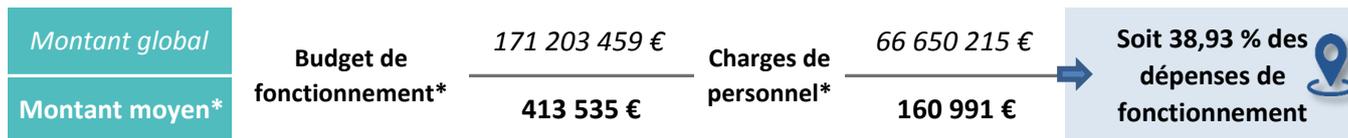


➔ Évolution des moyens humains en Équivalent Temps Plein Rémunéré permanents et non permanents

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

## Budget et rémunérations

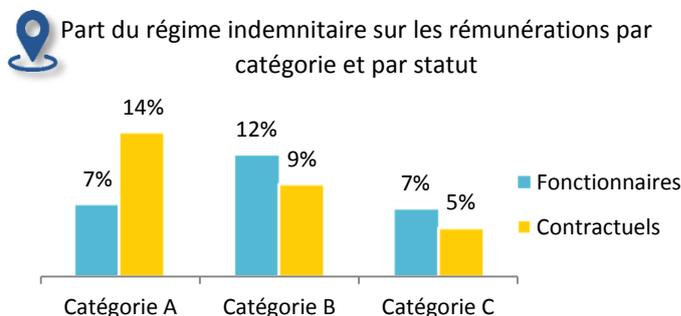
➔ Les charges de personnel représentent 38,93 % des dépenses de fonctionnement



\* 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 6,85 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	7,01%
Contractuels sur emplois permanents	5,28%
<b>Ensemble</b>	<b>6,85%</b>



	Montant global	Montant moyen
<b>Rémunérations des agents sur emploi permanent :</b>		
<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>	34 723 796 €	83 672 €
Primes et indemnités versées :	2 377 666 €	5 729 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	249 397 €	601 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	363 481 €	876 €
<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	2 711 284 €	6 533 €

➔ 71%\* des collectivités cotisent auprès de Pôle Emploi pour l'assurance chômage des contractuels

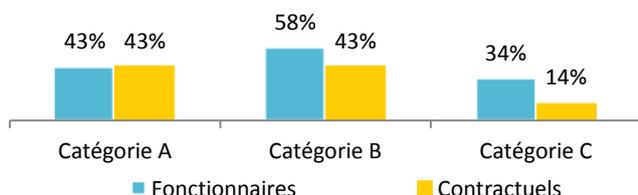
\* Calculé sur les collectivités ayant répondu à cet indicateur

## Formation

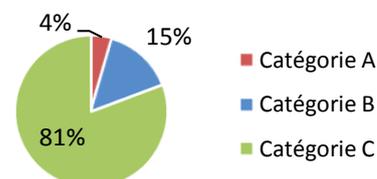
➔ En 2017, 29,7% des agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 2 069 jours de formation suivis par les agents permanents en 2017, soit en moyenne 5 jours par collectivité

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



Répartition des jours par catégorie hiérarchique



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



> 1,1 jours par agent

➔ 419 520 € ont été consacrés à la formation

Montant moyen consacré à formation par collectivité en 2017 : 1 011 €

Répartition des dépenses de formation par organisme

> CNFPT	78 %
> Autres organismes	16 %
> Frais de déplacement	6 %

Répartition des jours de formation par organisme

> CNFPT	68%
> Autres organismes	25%
> Interne	8%

## Promotions

➔ 340 avancements, promotions ou réussites à concours en 2017

- > 5 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade en 2017
- > 16 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2017
- > 1 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne en 2017

## Absentéisme

➔ En moyenne, 18,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2017 par fonctionnaire



> En moyenne, 8,7 jours d'absence pour tout motif médical\* en 2017 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)	2,40%	2,28%	2,38%	1,53%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	4,97%	2,38%	4,40%	1,71%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,41%	2,52%	4,77%	2,78%

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

➔ 37 accidents du travail déclarés au total en 2017

En moyenne :

- > 1,7 accident du travail pour 100 agents
- > 0,1\* accidents du travail déclarés par collectivité
- > 38 jours d'absence consécutifs par accident du travail
- > 37 collectivités concernées par au moins un accident du travail, soit 9,4%\*

\* 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.

19 collectivités emploient au moins un agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi, soit 5%



14 travailleurs handicapés, soit 1% des agents sur emploi permanents

- ⇒ 2 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent, soit 1% des agents non permanents
- ⇒ 63 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 100 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 126 638 € de dépenses en matière de handicap

\* Calculé sur le nombre total de BOETH permanent ou non

## Prévention et risques professionnels

➔ ASSISTANTS DE PRÉVENTION

162 assistants de prévention désignés

3 conseillers de prévention

➔ FORMATION

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

Coût total des formations : 16 023 €

Coût par jour de formation : 71 €

➔ DÉPENSES

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

Total des dépenses : 69 530 €

➔ DOCUMENT DE PRÉVENTION

49% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Date moyenne de création : 2014

Date moyenne de mise à jour : 2016

## Action sociale et protection sociale complémentaire

### Participation à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

### L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Santé	Prévoyance
<b>Montant global des participations</b>	<b>11 751 €</b>	<b>63 082 €</b>
<b>Montant moyen par bénéficiaire</b>	<b>184 €</b>	<b>79 €</b>

23% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales local

47% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales intercollectivité

4% des collectivités ont mis en place des prestations sociales servies directement aux agents

(ex. : restauration, chèques vacances...)

## Relations sociales

### 0% des collectivités concernées par des jours de grèves en 2016 et 2017



2 jours moyens de grève recensés en 2017 par collectivité concernée

Aucun jour de grève recensé en 2016

## 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 »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> 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 : septembre 2019

Version 13