

BILAN SOCIAL 2017

Rapport soumis à l'avis du Comité Technique le 26 novembre 2018

Textes

Bilan social

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, article 33

Décret n°97-443 du 25 avril 1997 modifié.

Arrêté du 28 août 2017 fixant la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité.

Conformément à l'article 51 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, un rapport de situation comparée (RSC) relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes doit être présenté en comité technique, en plus du rapport sur l'état de la collectivité.

Note d'information interministérielle relative aux rapports sur l'état des collectivités territoriales du 13 février 2018.

L'article 23 de la loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la Fonction Publique Territoriale précise que les Centres de Gestion assurent une mission générale d'information sur l'emploi public territorial, pour l'ensemble des collectivités et établissements publics.

Cette présentation est une exploitation visant à répondre à l'obligation réglementaire de présentation du rapport avant transmission à la DGCL. Le bilan social donne une photographie de la collectivité pour l'année 2017. Au-delà d'une obligation réglementaire, le bilan Social est un outil de pilotage et de gestion des ressources humaines pour la collectivité mais également de dialogue social en interne et sur le territoire.

Handitorial

Il s'agit d'une enquête annuelle qui concerne toutes les collectivités territoriales afin d'alimenter l'observatoire national du handicap et de l'incapacité dans la Fonction Publique Territoriale.

Cette enquête en ligne permet de collecter des données relatives aux travailleurs handicapés et plus largement aux Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) présents et s'intéresse également au champ de l'incapacité sous toutes ses formes et conséquences.

Elle vise aussi la collecte de données qualitatives qui permettent de mieux connaître la situation de l'ensemble de ces agents, à la fois sous la forme d'un état des lieux ponctuel et d'une comparaison dans le temps : ancienneté, catégorie hiérarchique, filière, grade, niveau de diplôme, métier...

Enquête RASSCT

Chaque année, le CT/CHSCT de chaque collectivité doit obligatoirement délibérer sur le Rapport Annuel faisant le bilan de la situation générale de la Santé, de la Sécurité et des Conditions de Travail (RASSCT).

Au-delà de l'obligation réglementaire, ce rapport est un véritable outil de gestion des ressources humaines qui permet de suivre chaque année l'évolution des accidents du travail et des maladies professionnelles dans chaque collectivité.

L'ensemble des questions RASSCT a été repris dans l'application.

Participation et taux de retour

206 collectivités et établissements sont affiliés au Comité Technique du CDG 49.
64 collectivités et établissements ont leur propre Comité Technique.

Les collectivités et établissements rattachés au Comité Technique du Centre de Gestion représentent 76 % du total des collectivités et établissements affiliés au Centre de Gestion et emploient 42 % des effectifs. 161 collectivités et établissements ont transmis leur Bilan Social sur 206 recensées dans le département. Le taux de retour pour les collectivités et établissements rattachés au Comité Technique du Centre de Gestion est de 78 %.

Année	Entités interrogées	Réponses	Taux de réponse
2005	530	132	25%
2007	530	230	43%
2009	530	273	57%
2011	530	373	76%
2013	518	430	83%
2015	518 (nombre d'entités en 2015)	309	59%
2015	378 (nombre d'entités en 2016)	309	81%
2017	293	228	78%

Les collectivités affiliées qui ont leur propre Comité Technique présentent leur bilan social au niveau de leur comité technique local. Les collectivités non affiliées présentent également leur bilan social au niveau de leur propre comité technique mais doivent transmettre leur bilan social au centre de gestion.

	Entités interrogées	Réponses (bilans validés)
Collectivités ou établissements non affiliés	23	22
Collectivités ou étblts affiliés rattachés au CT du centre de gestion	206	161
Collectivités ou étblts affiliés ayant leur propre Comité Technique	64	45
TOTAL	293	228

Le document est donc la compilation des 161 bilans sociaux. Seuls les indicateurs « quantitatifs » sont cumulés dans ce document. Le cumul des items « qualitatifs » (oui / non / en cours) n'est pas techniquement possible.

De plus, les données correspondent à des éléments déclaratifs. Autant l'application permettant de saisir les données met en évidence d'éventuelles incohérences entre indicateurs liés, autant certains indicateurs ne sont pas liés et peuvent faire l'objet de déclaratifs non contrôlables. Le CDG porte une attention particulière lors de la validation des fichiers mais ne peut s'assurer de l'exactitude de certaines données saisies.

Un nouvel outil en ligne « **Données sociales 2017 des centres de gestion** » a été développé par les CDG et utilisé par 100% des Centres de Gestion.

Cette nouvelle application web de saisie :

- permet le pré-remplissage du bilan social à partir d'une extraction des données issues de la déclaration N4DS (*ou bien de la base carrière*) tout en garantissant l'anonymat et la protection des données.
- dispose d'un mode de saisie « agent par agent » ou « consolidé ».
- des compléments d'informations (*infobulle*) ainsi qu'une foire aux questions ont été réalisés afin d'aider les collectivités dans la saisie.
- rassemble l'ensemble des enquêtes au sein d'une seule : Bilan social, Handitorial et RASSCT.

Pour le renseignement des indicateurs, les collectivités s'appuient sur différents outils de gestion et de suivi (extraction des logiciels de comptabilité-paie; tableaux de bord de suivi des formations, des avancements, des comptes épargne temps, des accidents de services,..). Cela nécessite un travail important de recueil et de saisie de données pour les collectivités.

Suite à la saisie du Bilan Social, chaque collectivité a la possibilité d'extraire une synthèse 5 pages de son Bilan Social.

A la demande, le Centre de Gestion pourra produire d'autres analyses :

- un rapport de situation comparée sur l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes, avec une synthèse 4 p.
- une synthèse sur l'absentéisme
- une synthèse sur la santé, la sécurité et les conditions de travail

Le Centre de Gestion propose également de télécharger des "**Fiches repères**" par strates de collectivités afin de comparer les données avec d'autres collectivités de strates identiques.

Vous pouvez formuler votre (ou vos) demande(s) à l'adresse mail suivante : christian.bergere@cdg49.fr

Analyse

Effectifs

- Pour l'ensemble des collectivités qui ont répondu à l'enquête on dénombre au 31 décembre 2017 :

1 637 fonctionnaires
354 contractuels sur emploi permanent
294 contractuels sur emploi non permanent

Soit un total de 2 285 agents.

Par comparaison, au 31 décembre 2015, le total était de 3 208 agents répartis de la façon suivante :

2 560 fonctionnaires
326 contractuels sur emploi permanent
322 contractuels sur emploi non permanent

Cette diminution s'explique essentiellement par la création de communes nouvelles qui dépassent le seuil des 50 agents et ont donc créé leur propre comité technique. Elles sont toujours affiliées au centre de gestion mais ne figurent pas dans cette restitution qui concerne uniquement les collectivités et établissements rattachés au comité technique du CDG.

- 72% des agents sont fonctionnaires. En 2015, 79% des agents étaient fonctionnaires. On constate une augmentation du nombre de contractuels sur emplois permanents : 15% contre 10% en 2015.

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

- Répartition par filière (indicateur 1.1.1)

Filière	2015	2017
Technique	53,72%	49,70%
Administrative	25,98%	23,30%
Médico-sociale	9,82%	12,60%
Animation	6,74%	9,20%
Culturelle	3,16%	4,90%
Sportive	0,50%	0,20%
Police	0,08%	0,20%
Total	100%	100%

Près d'un agent sur deux se trouve dans la filière technique. La filière administrative représente 23,3 % de l'effectif des agents (25,98 % en 2015, soit une baisse constante).

La réforme des rythmes scolaires, appliquée dès la rentrée 2013, explique la hausse des effectifs de la filière animation, qui représente aujourd’hui 9,2 % des effectifs contre 6,74 % en 2015.

Tendance relevée dans le panorama de l’emploi territorial (7^{ème} édition juin 2018) :

« on constate que les métiers en lien avec les activités périscolaires, c’est-à-dire, « animateur enfance-jeunesse », « animateur éducatif accompagnement périscolaire » et « agent d’accompagnement à l’éducation de l’enfant », se retrouvent de manière récurrente dans le classement des 10 métiers qui recrutent le plus au niveau national depuis 2013. Force est de constater que le poids de ce groupe de métiers s’accroît légèrement. En effet, il passe de 31,2% en 2015 à 33 % en 2016 ».

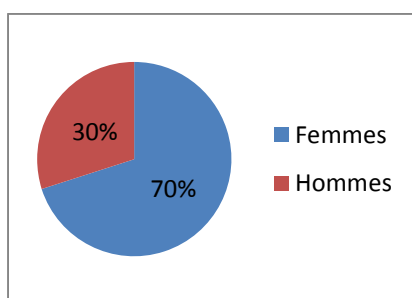
- Répartition des fonctionnaires par catégorie hiérarchique

Elle se caractérise par une proportion importante d’agents de catégorie C. 81 % des agents sur emplois permanents sont des agents de catégorie C pour 84 % en 2015.

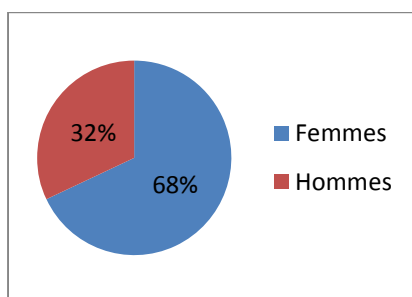
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Hors catégorie
2011	6%	8%	86%	
2013	6,2%	8,5%	85,3%	
2015	6 %	10 %	84 %	
2017	7 %	12 %	81 %	

- Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

Au 31 décembre 2017, répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



Au 31 décembre 2015, répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



Temps de travail des agents sur emploi permanent

- Répartition temps complet, temps non-complet (indicateur 1.1.1)

Evolution de 2005 à 2017

2005	TC 57,6%	TNC 42,4%
2007	TC 56,5%	TNC 44,5%
2009	TC 56,8%	TNC 43,2%
2011	TC 55,3%	TNC 44,7%
2013	TC 55,9%	TNC 44,1%
2015	TC 59,2%	TNC 40,8%
2017	TC 59%	TNC 41%

Pyramide des âges

- La moyenne d'âge est de 46 ans. Les agents de 55 ans et plus représentent 22 % des effectifs. Les départs en retraite, qui représentent aujourd'hui 16 % des départs des agents permanents, vont aller en augmentant dans les prochaines années.

Cette analyse est corroborée par les tendances observées dans le panorama de l'emploi territorial (7^{ème} édition juin 2018) :

« Depuis le milieu de années 2000, on constate, de manière générale, l'accélération des sorties du marché du travail. Ce phénomène est lié à la fin de vie active des générations du baby-boom d'après-guerre.

Les effets sur le marché du travail devraient se poursuivre jusqu'en 2030.

Néanmoins, alors que l'augmentation du nombre de départs à la retraite était stable depuis 2013, on constate qu'elle s'est accélérée entre 2015 et 2016 : le nombre de départ à la retraite des fonctionnaires de la FPT a augmenté de 10 %, alors que cette hausse n'était que de 2 % entre 2014 et 2015. »

Budget et rémunérations

- Les charges de personnels représentent 37.49 % des dépenses de fonctionnement. A titre de comparaison, le CDG de la Sarthe indique que « parmi les 295 collectivités et établissements les charges de personnels représentent 34.29 % des dépenses de fonctionnement ».

Accidents du travail

- Les chiffres déclarés par les collectivités et établissements pour les accidents de travail :

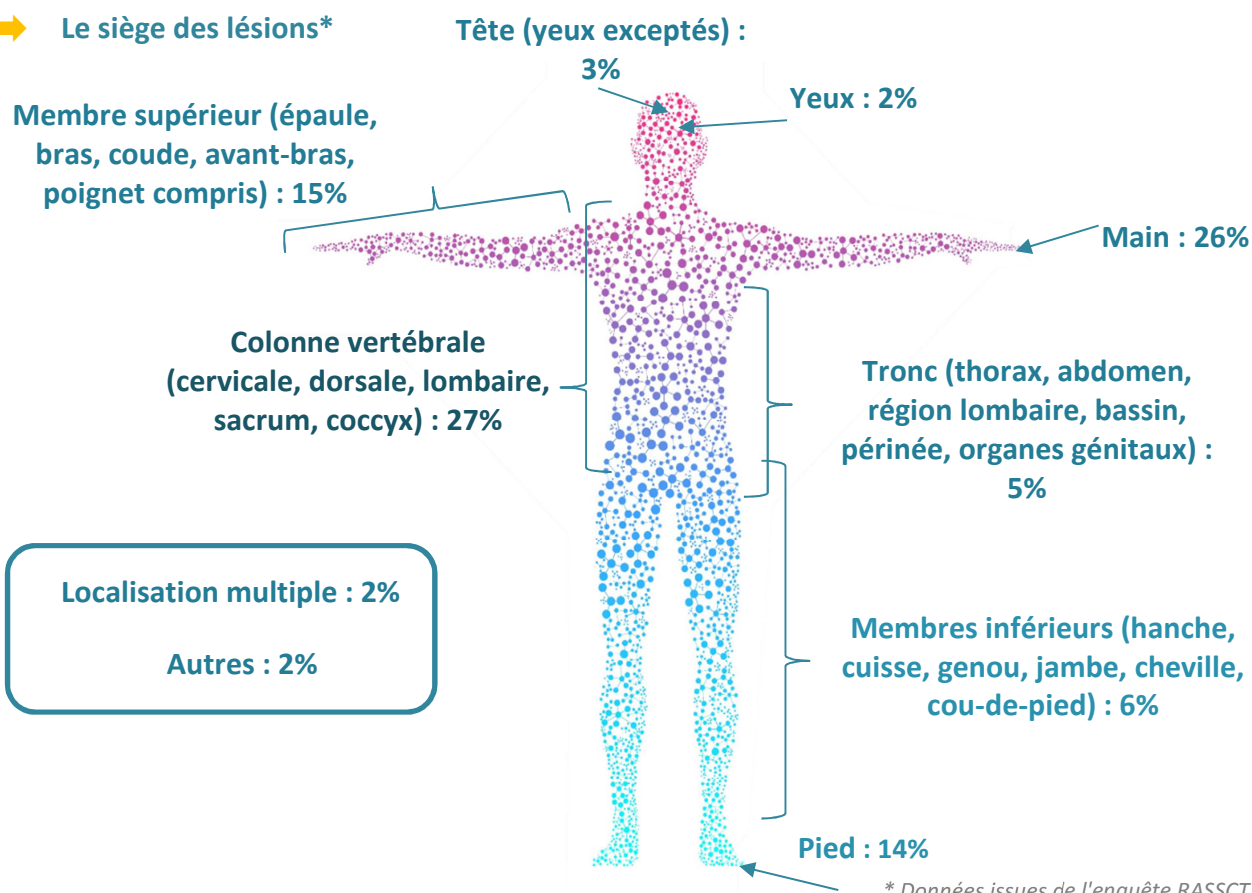
La filière technique est la plus concernée (78%)

La catégorie C est la plus concernée (96%)

Les adjoints techniques sont les plus concernés (64%)

Les hommes (57%) sont plus concernés par les accidents de service que les femmes (43%)

➡ **Le siège des lésions***



* Données issues de l'enquête RASSCT