



Rapport sur l'état des collectivités (REC) relevant du CTP intercommunal au 31 décembre 2011

Sommaire

1/ Le bilan social

2/ Les résultats du BS2011

3/ Lexique



1 Le Bilan Social

1.1 Cadre réglementaire et enjeux

- Le bilan social, une obligation réglementaire.
- Réalisation d'études régionale et nationale qui permettent d'identifier les tendances et les problématiques, déclencheurs de nouvelles politiques publiques.

1.2 Objectifs

Le bilan social, un outil nécessaire dans plusieurs domaines :

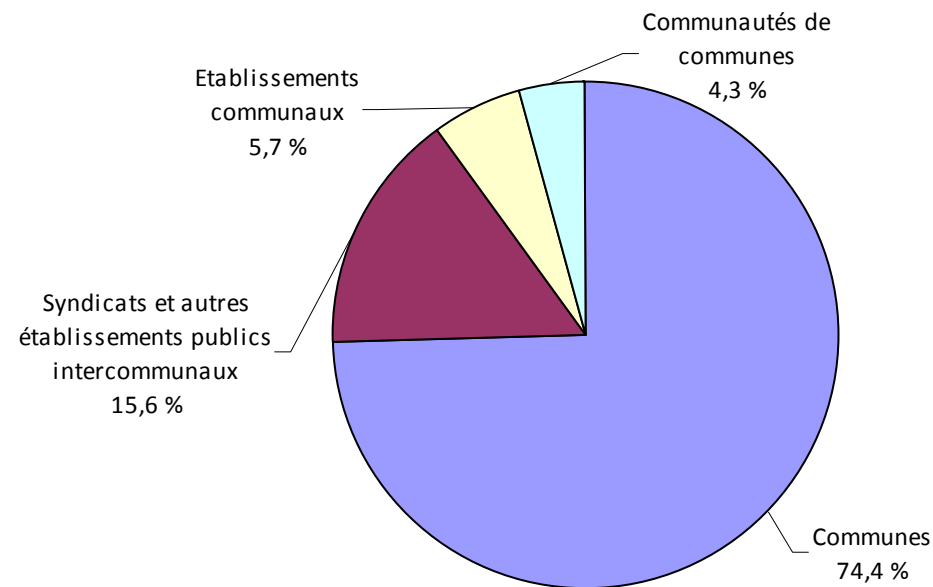
- Information ⇨ photographie à un instant T
- Management ⇨ observation du personnel, évolutions et tendances.
- Planification ⇨ aide à la décision
- Concertation ⇨ source pour le dialogue social

1.3 Taux de retour et représentativité des collectivités répondantes

Une mobilisation forte des collectivités

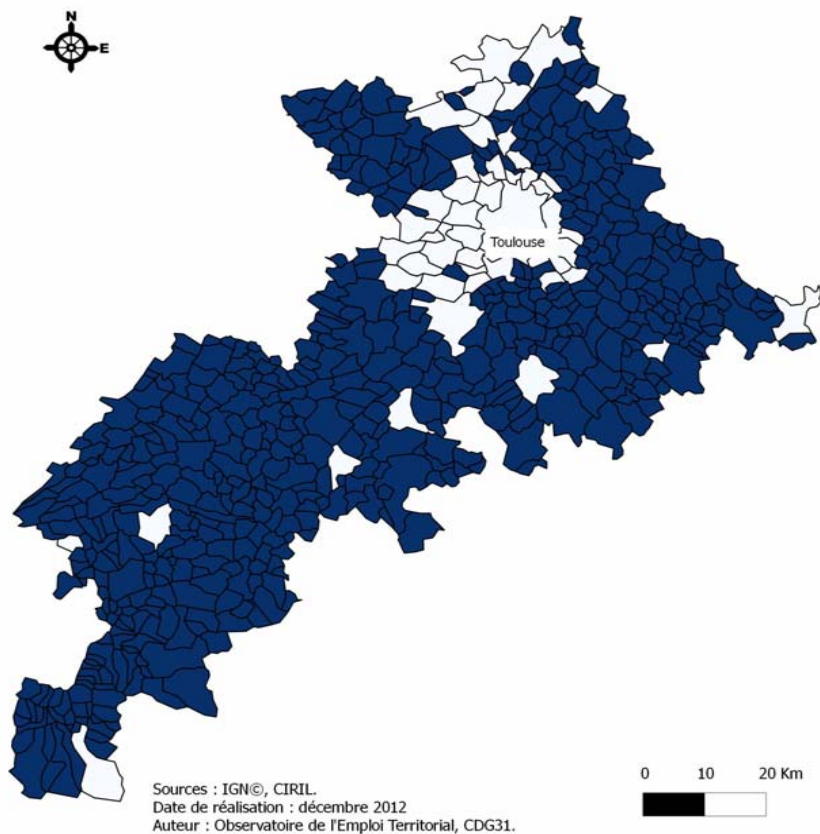
Taux de retour de 80,5 % : 583 collectivités (sur 724) soit 6 148 agents territoriaux

Répartition (en %) des collectivités répondantes selon le type

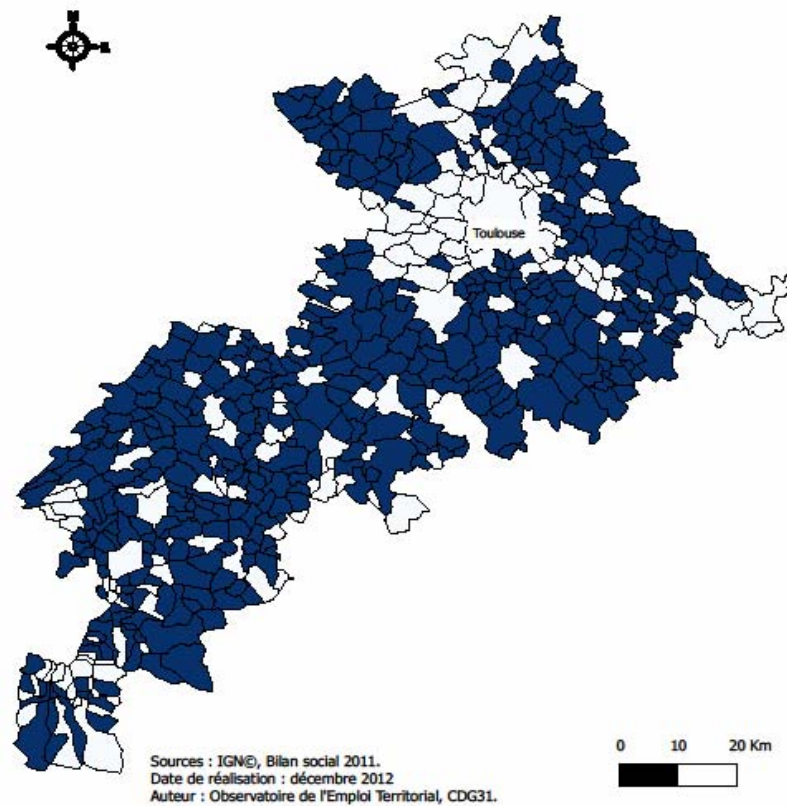




Localisation géographique de toutes les communes de moins de 50 agents relevant du CTP intercommunal au 31 décembre 2011



Localisation géographique des communes de moins de 50 agents relevant du CTP intercommunal ayant répondu au BS2011

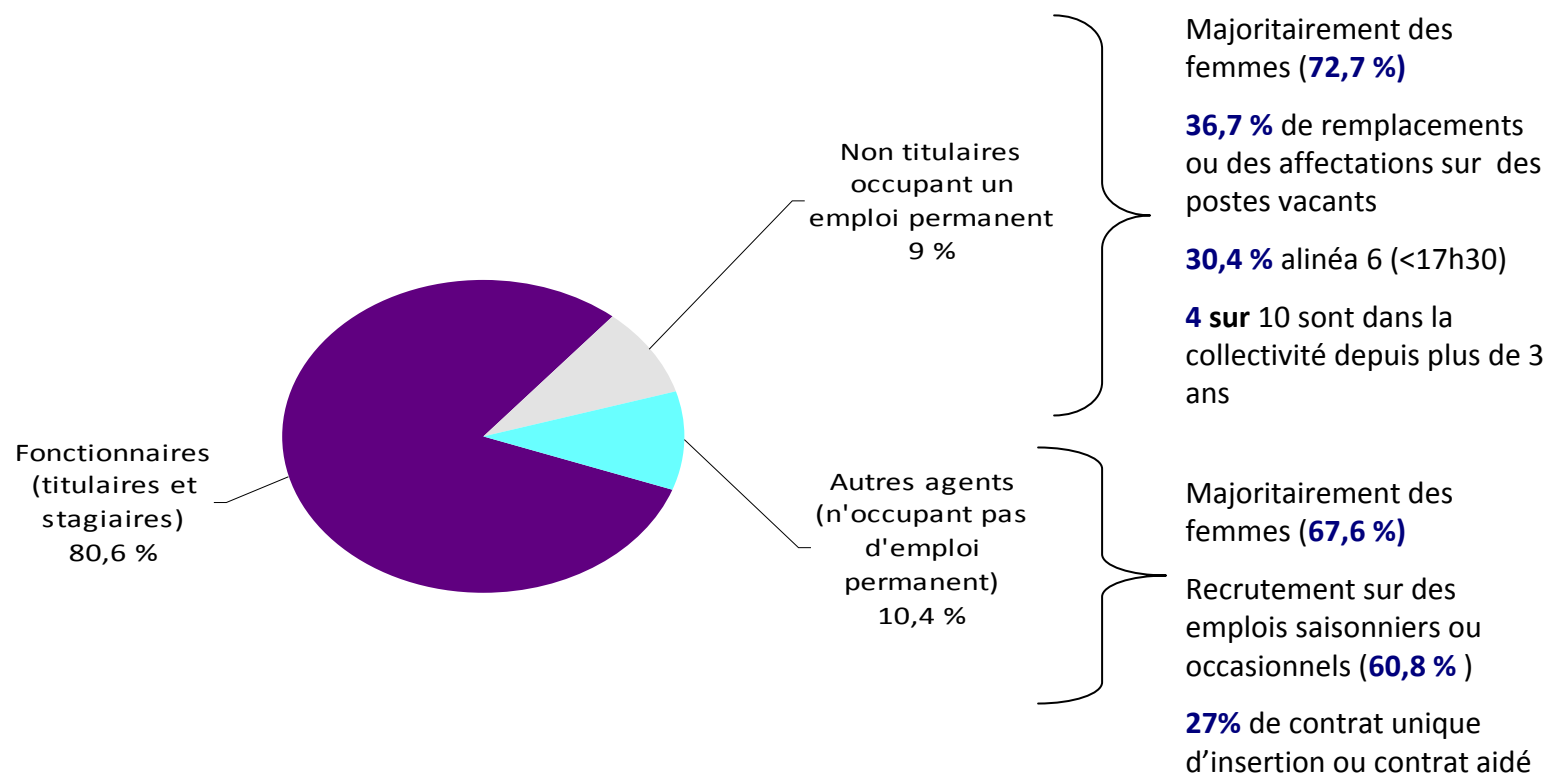


2 Les Résultats



2.1 La structure des effectifs

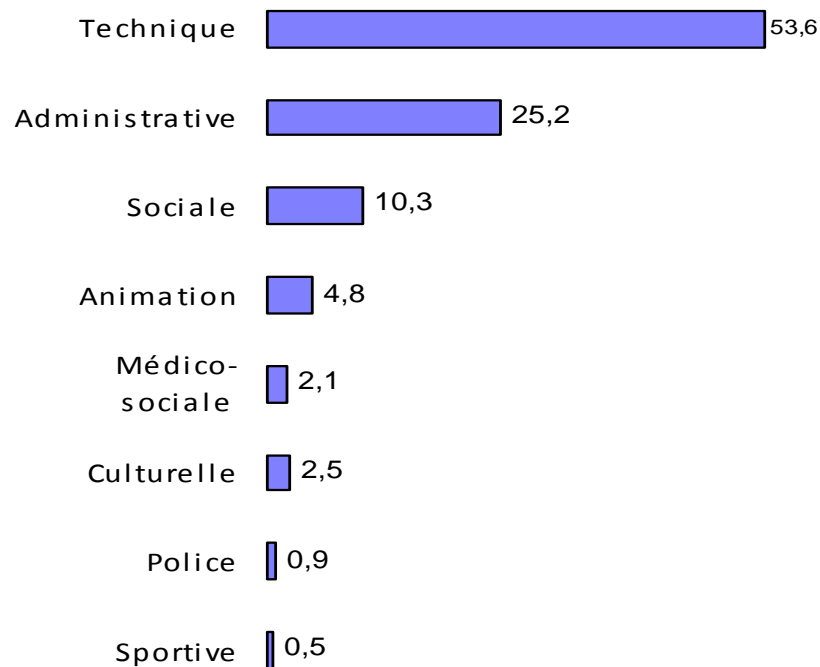
Répartition (en %) des agents territoriaux selon leur statut au 31/12/2011



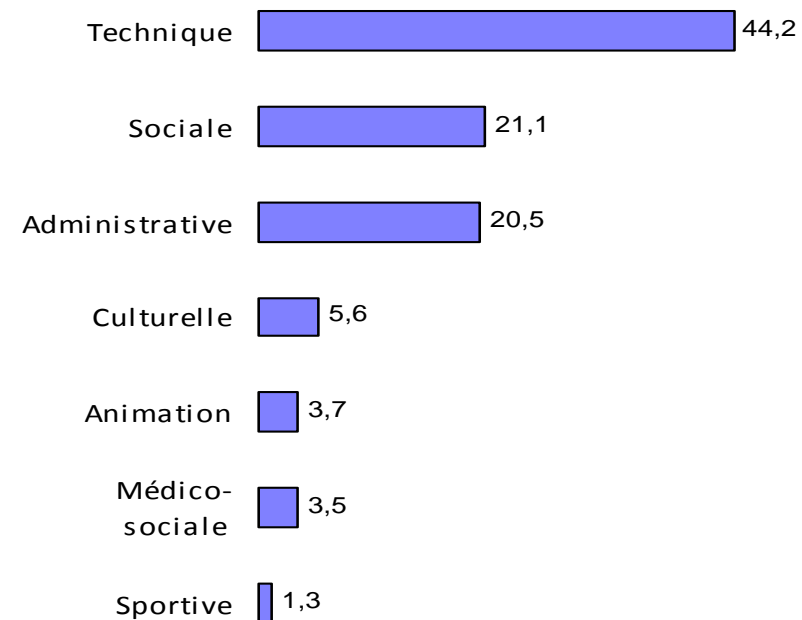
2.2 La répartition des effectifs par filière

Près de 8 agents sur 10 sont issus des filières technique et administrative.

Répartition (en %) par filière des agents fonctionnaires

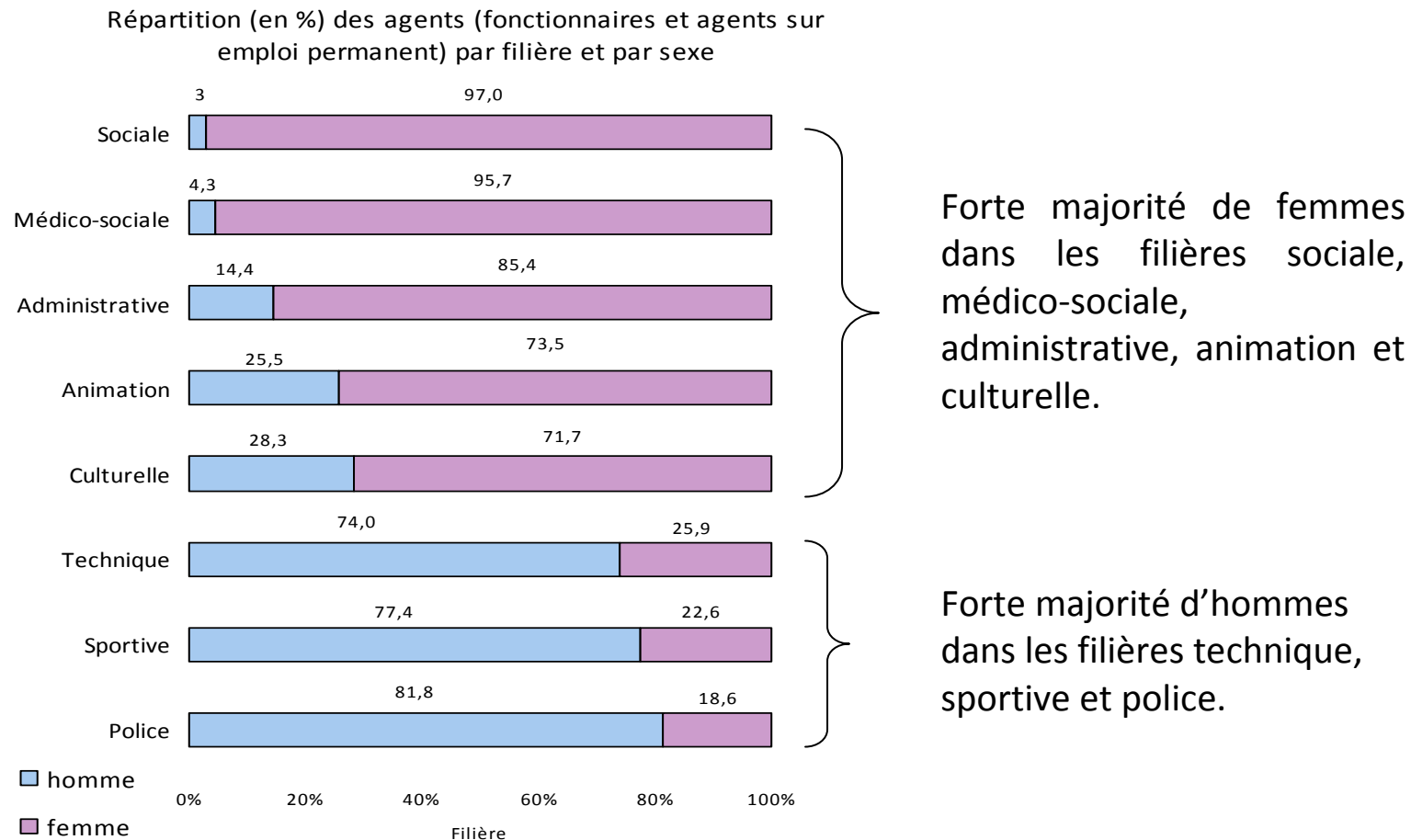


Répartition par filière des agents non titulaires



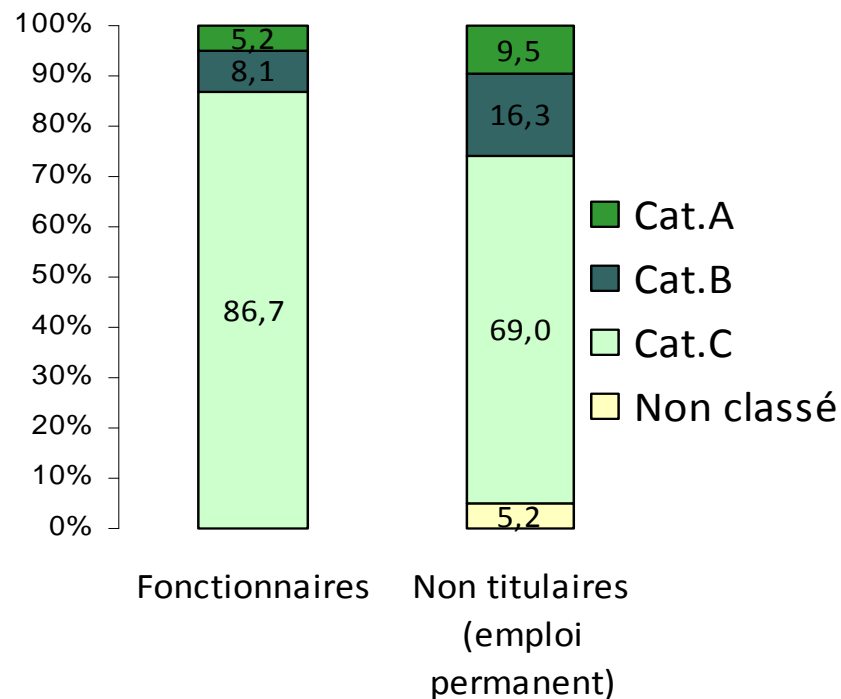
2.3 La répartition par sexe

Plus de 6 agents sur 10 sont des femmes, mais la répartition par filière est très hétérogène



2.4 La répartition par catégorie hiérarchique

Répartition (en %) des catégories hiérarchiques selon le statut



Quel que soit le statut de l'agent, la catégorie C est surreprésentée dans les collectivités (85 % vs 79,1 % source BE 2010).

25,8 % des agents non titulaires sur emploi permanent relèvent des catégories A et B contre seulement 13,3 % des fonctionnaires.

2.5 Le temps de travail

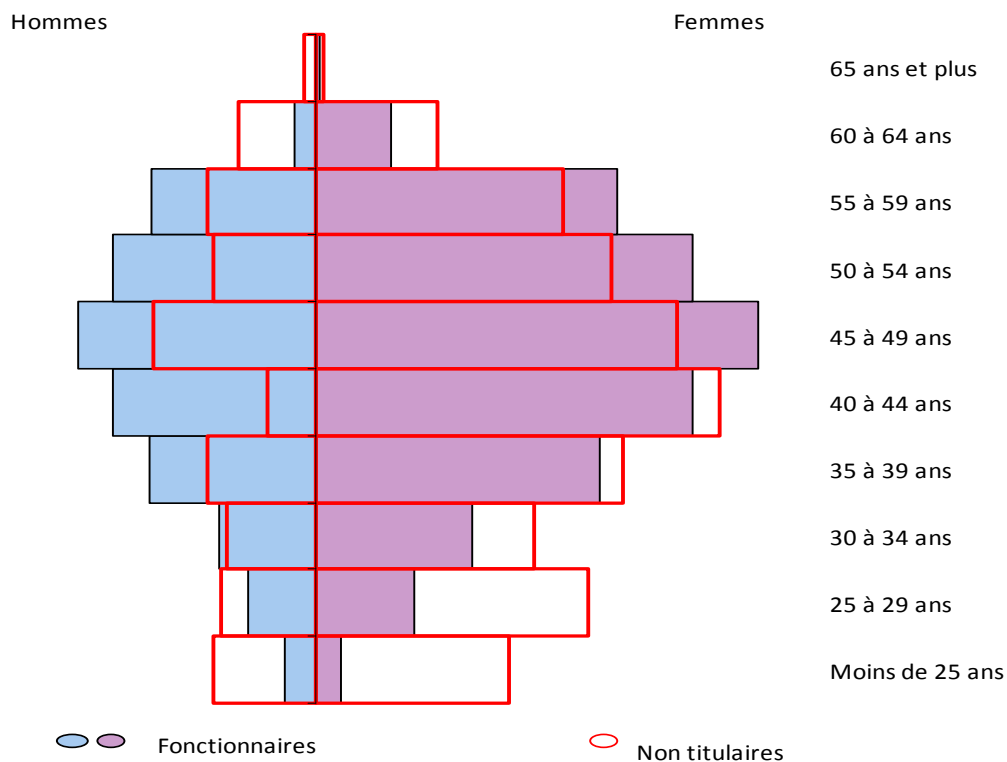
Seuls 6 fonctionnaires sur 10 exercent à temps complet.

- **63,8 %** des agents fonctionnaires à temps complet
 - ↳ **6,8 %** occupent un temps partiel.
 - ↳ **87 %** de ces agents sont des femmes

- **38,7%** des non titulaires à temps complet
 - ↳ **12,5 %** sont à temps partiel
 - ↳ **63 %** de ces agents sont des femmes.

2.6 La pyramide des âges

Répartition (en %) par âge selon le statut des agents



33,9 % des agents territoriaux (tous statuts confondus) ont **50 ans et plus (32,6 % RA¹ 2011-2012)**

Age moyen des fonctionnaires: **44,9 ans. (44,7 ans)**

Age moyen des non titulaires : **41,9 ans. (38,1 ans)**

¹Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, DGAFP.

2.7 Position statutaire

90,2 % des agents en position d'activité

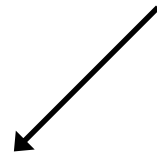
Parmi les **9,8 %** qui ont une position statutaire différente « qu' en activité », on retrouve deux cas de figure :

- 79,2 % sont originaires de la collectivité
- 20,8 % proviennent d'autres structures

2.8 Mouvements de personnel

Le nombre d'agents a augmenté de 4,2 % entre le 01/01 et le 31/12

60,5 % des agents qui sont arrivés sont des fonctionnaires

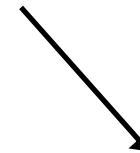


Les arrivées

62,8 % par recrutement direct

21,9 % par mutation

5,2 % à la suite de la réussite d'un concours.



Les départs définitifs

60 % de départs à la retraite

17 % de démissions, licenciements

9% de détachements

2.9 Les travailleurs handicapés

- 61 travailleurs handicapés
- Taux d'emploi de **2,85 %** pour les collectivités de plus de 20 agents
- **52,4 %** sont des hommes
- **96,7 %** des postes occupés par des travailleurs handicapés sont de catégorie C

2.10 L'absentéisme

Un taux d'absentéisme important

- Le taux d'absentéisme observé en 2011 dans les collectivités de moins de 50 agents atteint **7,9 %** (Source Dexia Sofcap, 2012 : 6,6 % <10 agents, 8,2 % 10-29 agents).

Remarque : Proportion élevée des 50 ans et plus qui peut influencer sur l'absentéisme.

- Type d'absence chez les fonctionnaires : maladie ordinaire (**51 %**), longue maladie et assimilé (**25,2 %**) accident du travail (**8,9 %**).
- Type d'absence chez les non titulaires : maladie ordinaire (**72,4 %**), accident du travail (**12,3 %**), longue maladie et assimilé (**7,3 %**)

2.11 Prévention des risques

Une implication humaine et financière est observée en matière de prévention des risques professionnels malgré une production encore faible sur les documents obligatoires.

En 2011 :

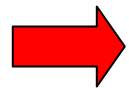
- ↳ 16 maladies professionnelles ont été reconnues imputable au service
- ↳ 5 allocations temporaires d'activités ont été concédées
- ↳ 1 décès imputable au service
- ↳ 319 agents mobilisés sur la prévention des risques dont 191 ACMO
- ↳ 135 € ont été dépensés, en moyenne, par agent permanent, en matière d'hygiène et de sécurité.

2.12 Les accidents de travail

Un taux d'occurrence de près de 9 accidents pour 100 agents en 2011

En 2009, taux national de 6,4 accidents pour 100 agents

- × Près de 75 % des accidents de service concernent la filière technique,
- × 17,1 % la filière sociale
- × 4,8 % la filière administrative.



Pour réaliser des actions de prévention, il serait nécessaire d'approfondir l'analyse de ces accidents sur les métiers exercés par les agents concernés

2.13 La Formation Professionnelle

79,6 % des journées de formation déclarées par les collectivités concernent des agents de catégorie C

- 7 615 jours de formation pour les agents occupant un poste permanent
- 1 704 agents occupant un emploi permanent sont partis au moins un jour en formation en 2011 .

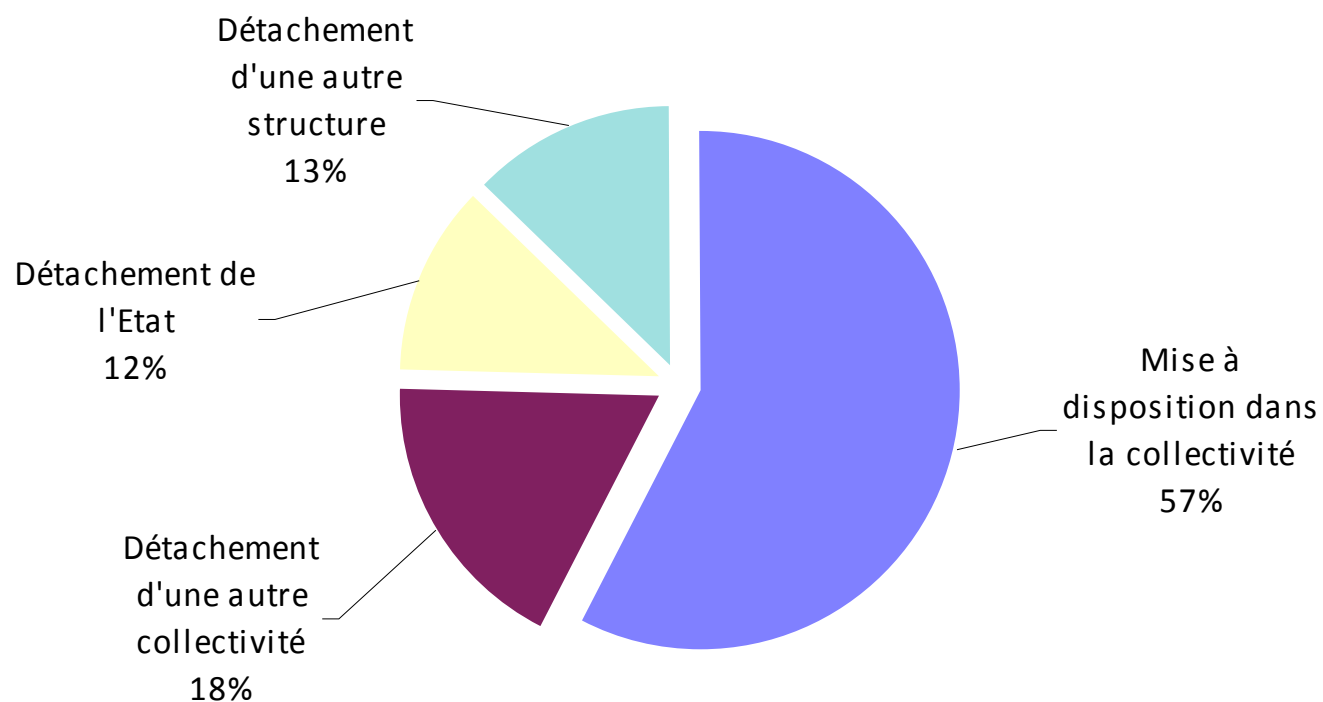
- 69 % des journées de formation ont été réalisées par le CNFPT.
- 22 % ont été réalisées par des organismes extérieurs.
- 6 % sont réalisées par les collectivités.

- 42 % des journées de formation concernent des formations de perfectionnement
- 38 % sont des formations d'intégration et de professionnalisation.

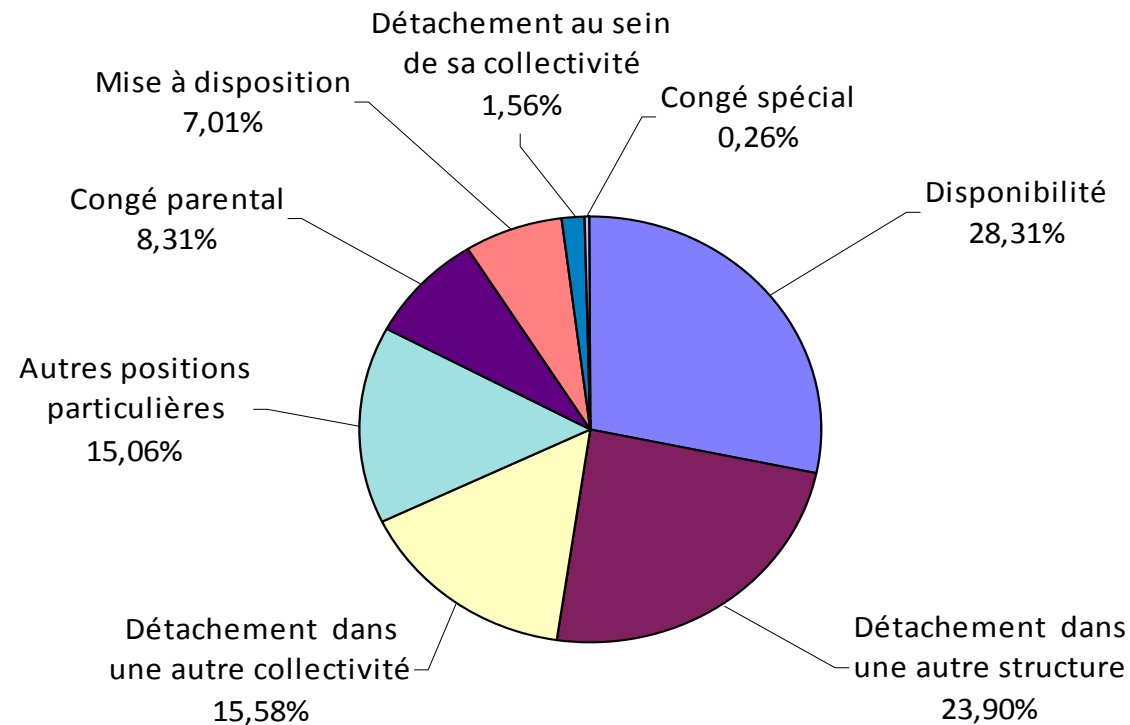


Merci de votre attention

Répartition (en %) de la position statutaire observée chez les agents originaires d'autres structures



Position statutaire des 385 agents originaires de la collectivité qui ne sont pas en activité





Lexique

Les Indicateurs de mobilité

- Taux de départ : $\frac{\text{nombre de départ dans l'année}}{\text{nombre moyen d'agents}}$ X 100
- Taux d'arrivée : $\frac{\text{nombre d'arrivées dans l'année}}{\text{nombre moyen d'agents}}$ X 100
- Ratio de remplacement : $\frac{\text{nombre d'arrivées}}{\text{nombre de départ}}$ X 100
- Turn over (ou taux de rotation) : $\frac{\text{nombre d'arrivées} + \text{nombre de départ}}{\text{nombre d'agents présents au 31/12/11}}$ X 100



Suite lexique

Les indicateurs de l'absentéisme

Taux d'absentéisme :

Nombre total de jours d'absence déclarés pour les agents occupant un emploi permanent
en jours ouvrés (hors autres raisons)

Nombre total d'agents occupant un emploi permanent au 31/12/année

* Nombre de jours travaillés sur l'année par un agent

En 2011, le nombre de jours travaillés était de :

365 – 112 (= we+jours fériés) – 25 (jours de congés payé) = soit 228 jours