

RAPPORT SUR L'ETAT DES COLLECTIVITES

BILAN SOCIAL 2019

COMITE TECHNIQUE DU 11 DECEMBRE 2020

SOMMAIRE

- ❖ Bilan social : un outil de gestion des Ressources Humaines
- ❖ Outil de recueil des données RH : Données Sociales
- ❖ Analyse des données au 31 décembre 2019
- ❖ Projection 2021

BILAN SOCIAL : UN OUTIL DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES



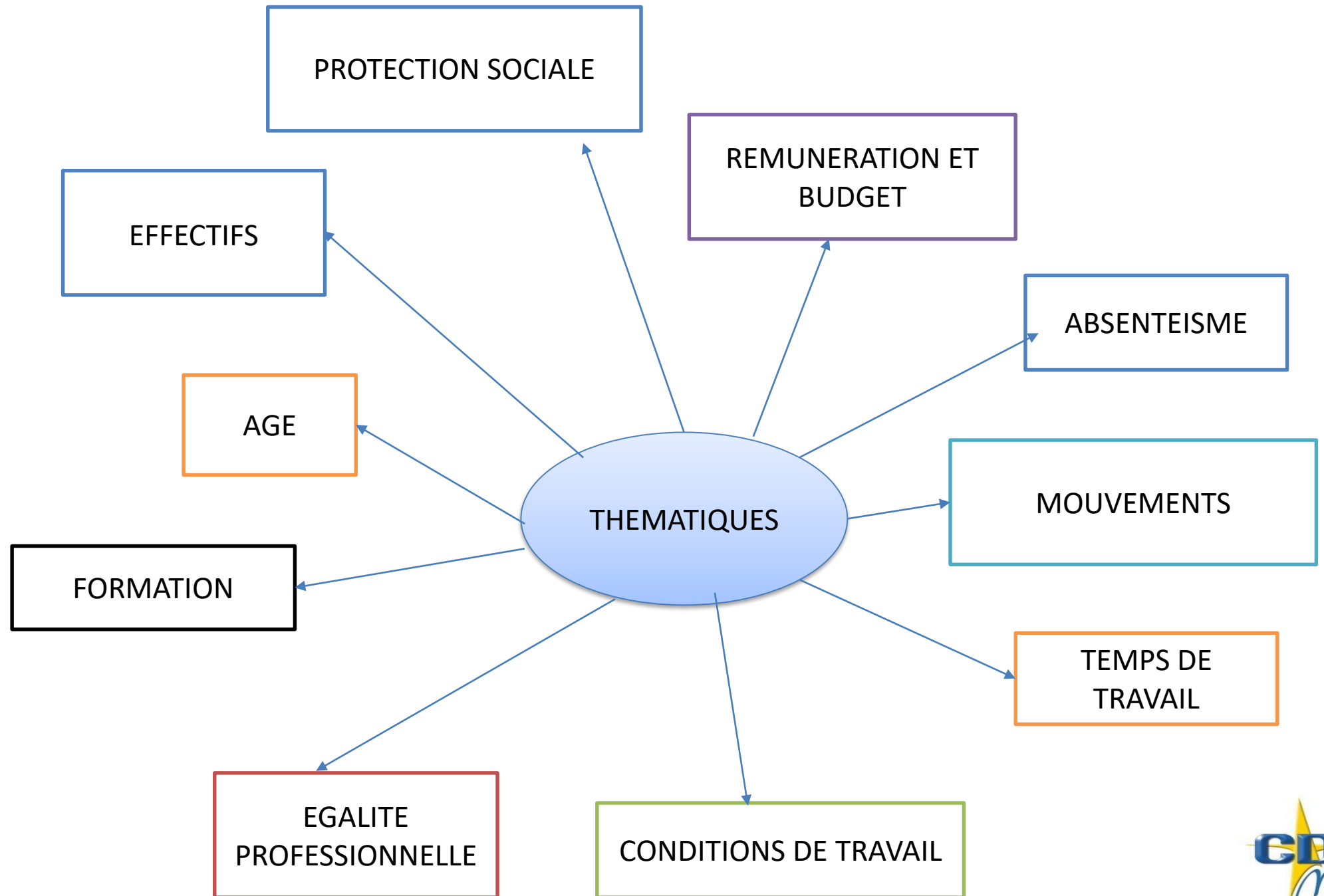
OBJECTIFS

Connaître l'état de
l'emploi territorial à
un instant T
(31/12/2019)

Valoriser les
données RH par
l'exploitation des
données

Anticiper les
besoins

Suivre les
évolutions RH



OUTIL DE RECUEIL DES DONNEES RH: DONNEES SOCIALES



AVANTAGES



Pré-remplissage du Bilan social facilitant la saisie (N4DS, Base Carrière AGIRHE)

Des contrôles de cohérence renforcés limitant le risque d'erreur

Des synthèses produites à la suite de saisies consultables à tout moment

Pas de téléchargement de logiciel
(une connexion Internet suffit)

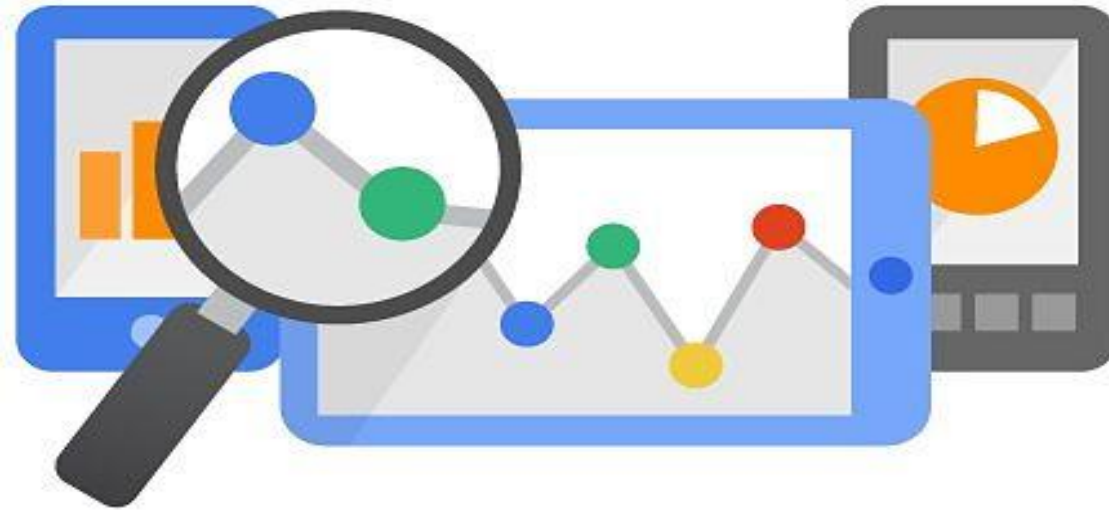
Un outil unique permettant de répondre à plusieurs enquêtes

Accompagnement des collectivités

- ❖ Une circulaire destinée à apporter des informations sur la Campagne Bilan Social
- ❖ Un guide d'utilisation
- ❖ Une adresse mail dédiée
- ❖ Une assistance téléphonique
- ❖ Une foire aux questions en ligne



ANALYSE DES DONNEES



COMPARAISON CAMPAGNE 2017/2019

Taux de retour à 75%

En 2017

1 207 collectivités recensées dans le Département de la Marne (INSEE)

908 collectivités ayant retourné leur BS:

- 23 collectivités ayant entre 20 et 50 agents
- 478 collectivités ayant moins de 20 agents
- 407 collectivités sans agent

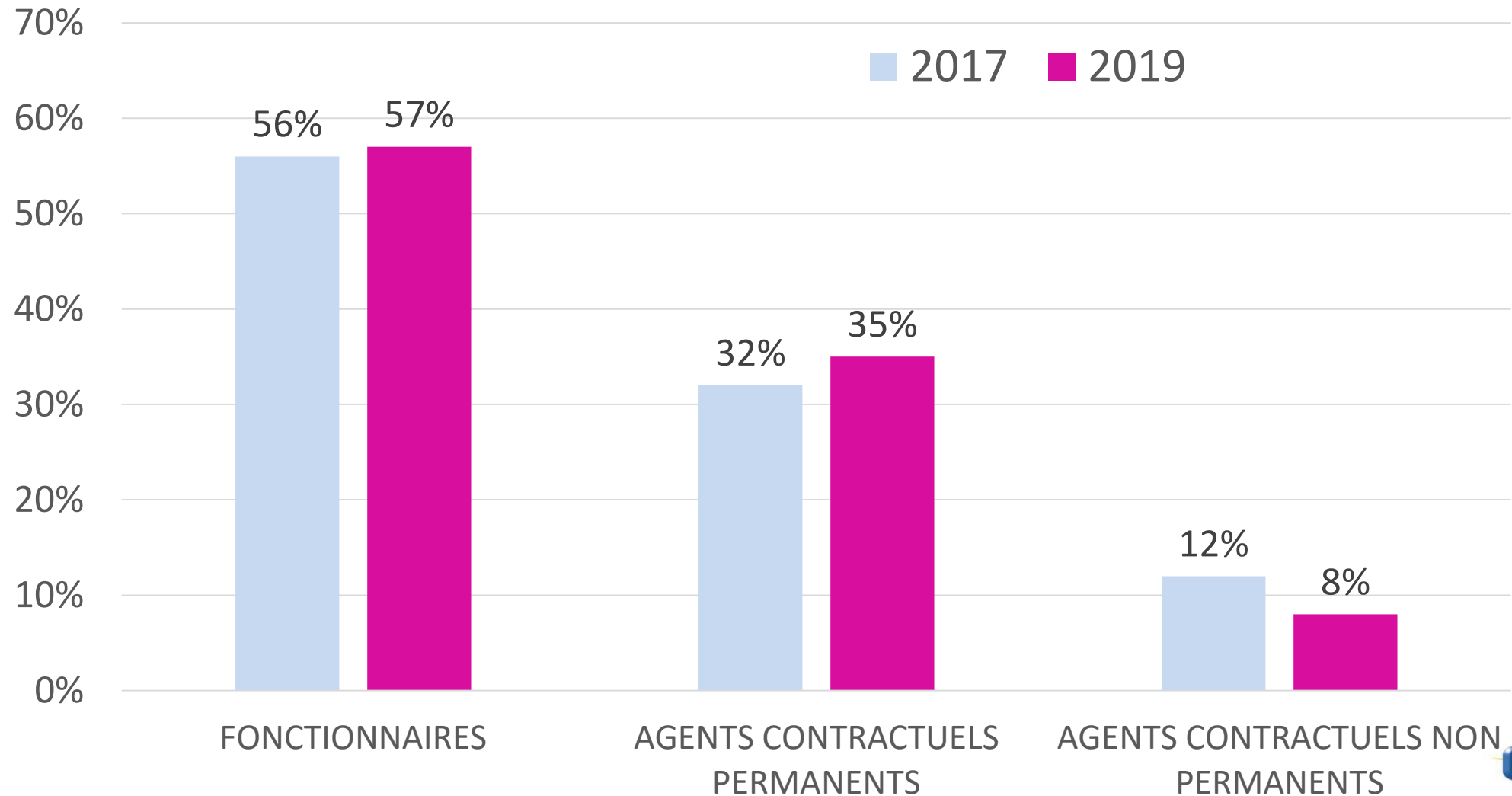
En 2019

1 011 collectivités recensées dans le Département de la Marne (INSEE)

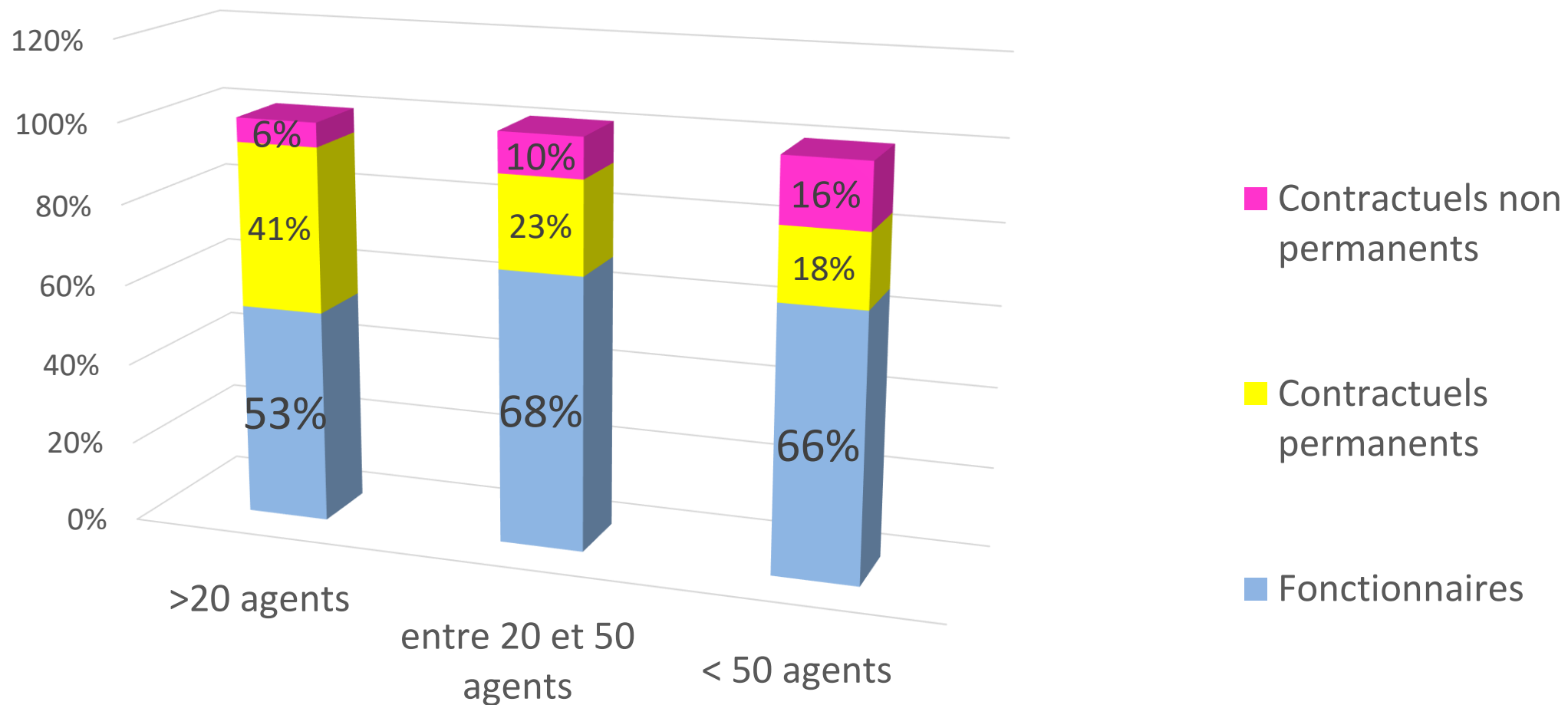
525 collectivités ayant retourné leur BS:

- 20 collectivités ayant entre 20 et 50 agents
- 483 collectivités ayant moins de 20 agents
- 22 collectivités sans agent

Evolution de la répartition des effectifs



Répartition statutaire des agents selon la taille de la collectivité



Répartition des agents par filière



❖ **Filière technique toujours prédominante** : 89 % des agents de la filière sont issus du cadre d'emploi des adjoints techniques
48% des agents de la filière technique sont des contractuels



❖ **Filière médico sociale**
43% sont des agents contractuels:
majorité des auxiliaires de puéricultrices
et auxiliaires de soins sont en CDD

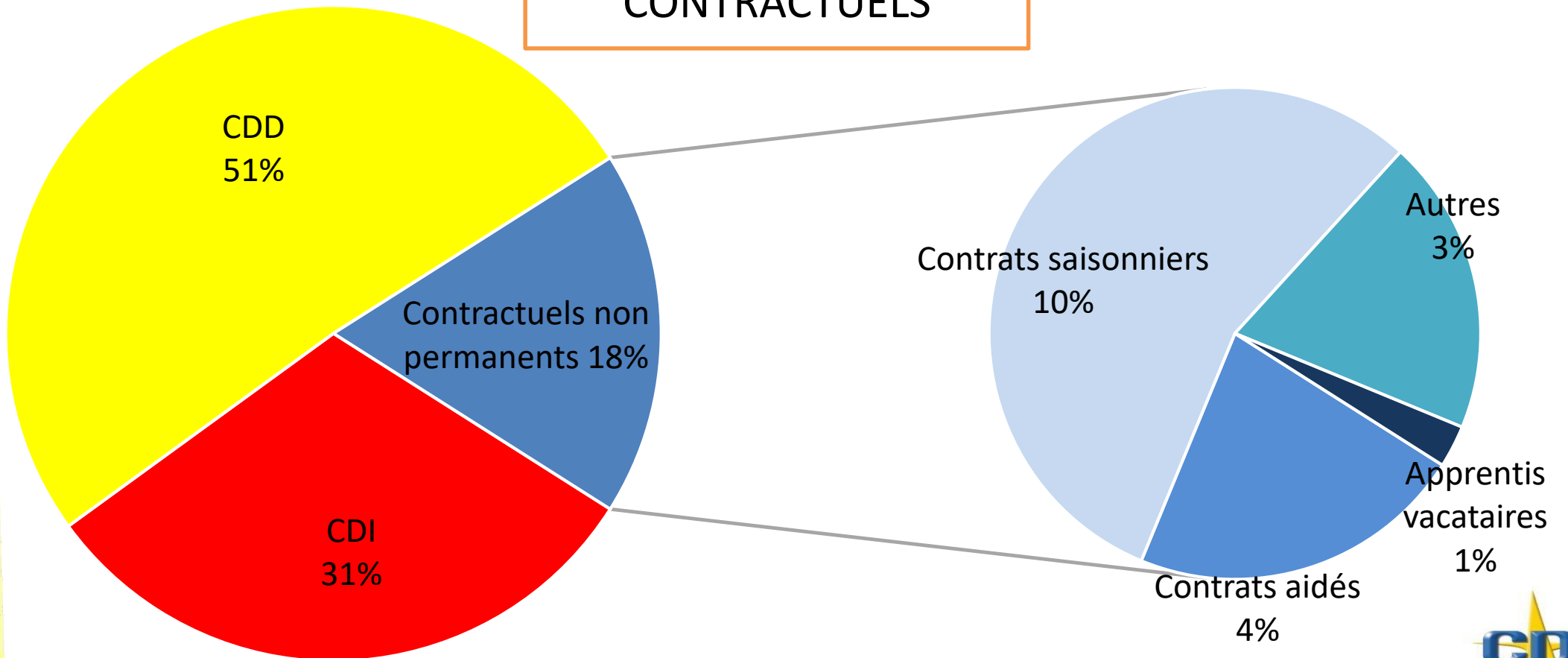
❖ **Filière administrative représentée par 69% d'adjoints administratifs**



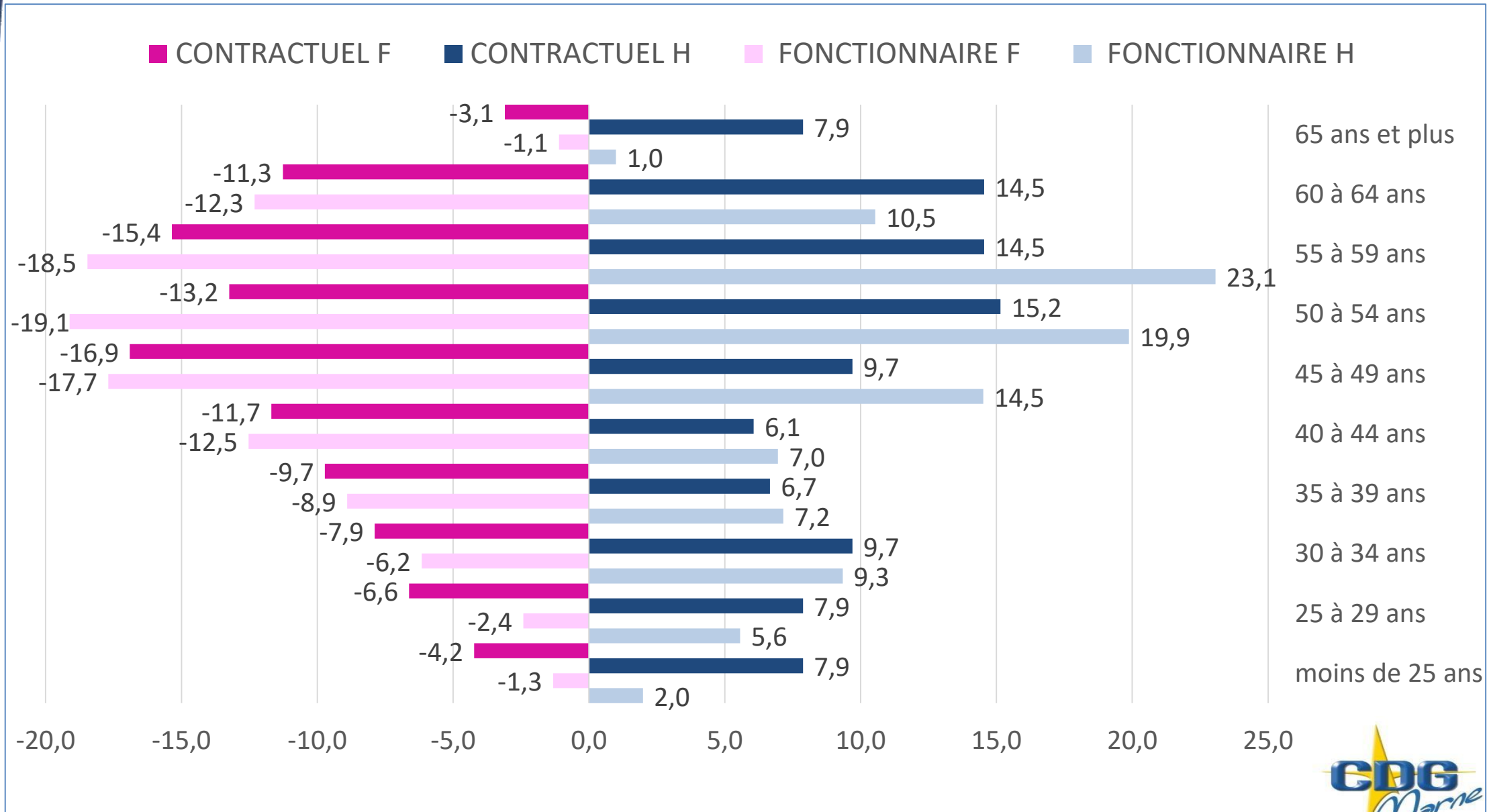
❖ **Filière animation**
56% des agents de la filière animation sont des contractuels

Répartition des agents contractuels permanents et non permanents

SUR 1 063 AGENTS CONTRACTUELS

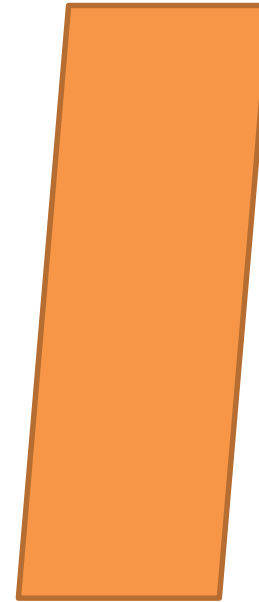


PYRAMIDE DES AGES



MOUVEMENTS

288 arrivées



344 départs

Principaux modes d'arrivées

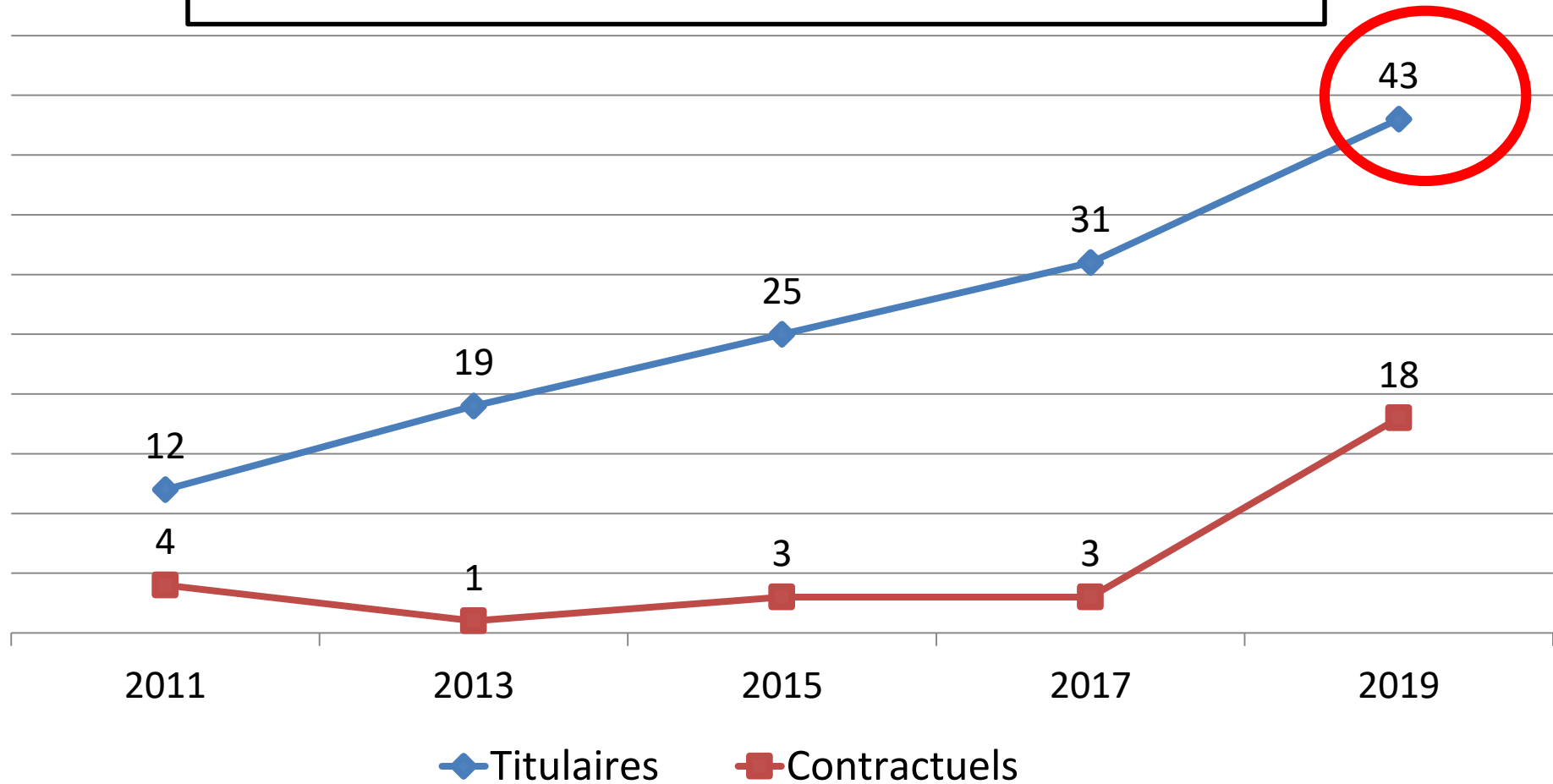
Arrivées de contractuels	61%
Remplacements (contractuels)	22%
Intégration directe	8%
Voie de mutation	6%
Recrutement direct	1%

Principales causes de départs

Fin de contrats remplaçants	52%
Démission	19%
Départ à la retraite	15%
Mutation	6%
Mise en disponibilité	4%

RETRAITE

Nombre de départs à la retraite selon le statut



ABSENTEISME 2019

(2017)

TAUX D'ABSENTEISME	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
Absentéisme compressible	3,61 % (2,47%)	1,21% (1,25%)	0,29% (1,34%)
Absentéisme médical	5,69% (4,26%)	1,55% (1,39%)	0,37% (1,34%)
Absentéisme global	6,10% (4,59%)	1,79% (1,65%)	0,45% (1,76%)
Age moyen	48,9 (48)	47 (46)	40,45 (40)

ACCIDENTS DU TRAVAIL

41 accidents déclarés

- 31 avec arrêt
- 8 sans arrêt
- 1 689 jours d'arrêt

Filières touchées

- Technique : 78%
- Médico-sociale : 12%
- Animation : 5%
- Administrative : 5%

Chiffre clés

- Fréquence : 1,57%
- Exposition : 1,45 %
- Gravité : 51,18 jours
- Absentéisme : 0,19%



98% catégorie C
71 % hommes
29% femmes

MALADIES PROFESSIONNELLES

4 maladies
professionnelles
reconnues en 2019

- 819 jours d'arrêts

Filières touchées

- Technique : 75%
- Animation : 25%

Chiffre clés

- Fréquence : 0,56%
- Exposition : 0,44%
- Gravité : 58,5 jours
- Absentéisme : 0,09%



100% catégorie C
25% hommes
75% femmes

ACTEURS – INSTANCES - RPS



50
Assistants de
Prévention

1
Conseiller de
Prévention

0
ACFI

6 désignation AP
3 validation PAP
1 projet RPS
0 enquête AT

2
jours de formation
CT/CHSCT

5
réunions de
CT/CHSCT

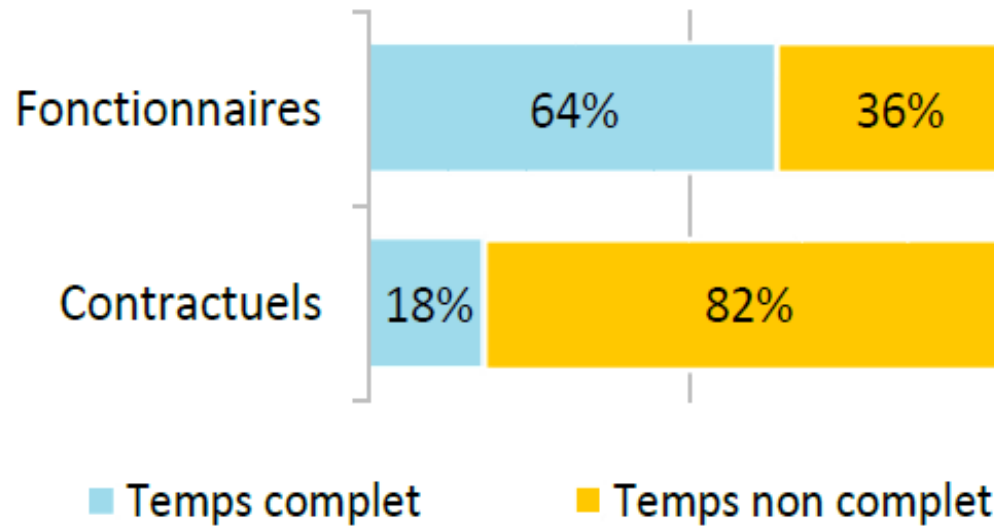
2
signalements
de harcèlement
moral

3,4 %
visites médicales
sur demande

13,5 %
Taux de rotation

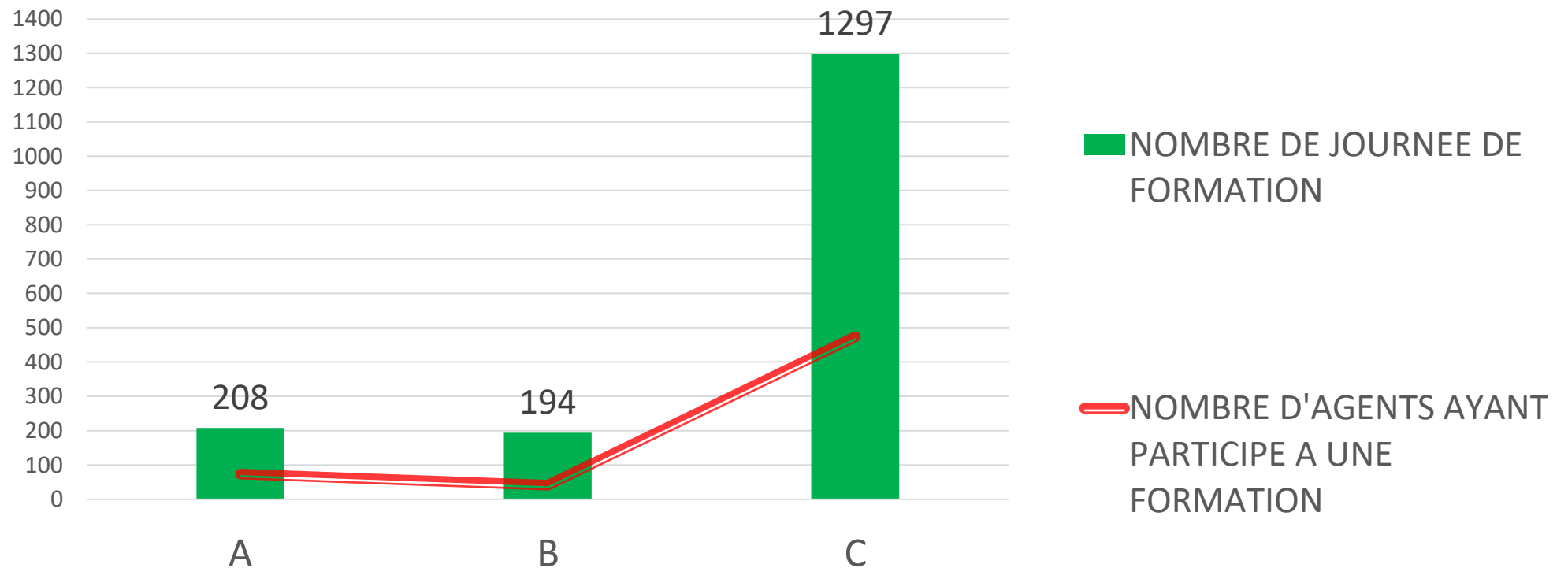
ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



FORMATION

Nombre de jours moyens de formation
par catégorie

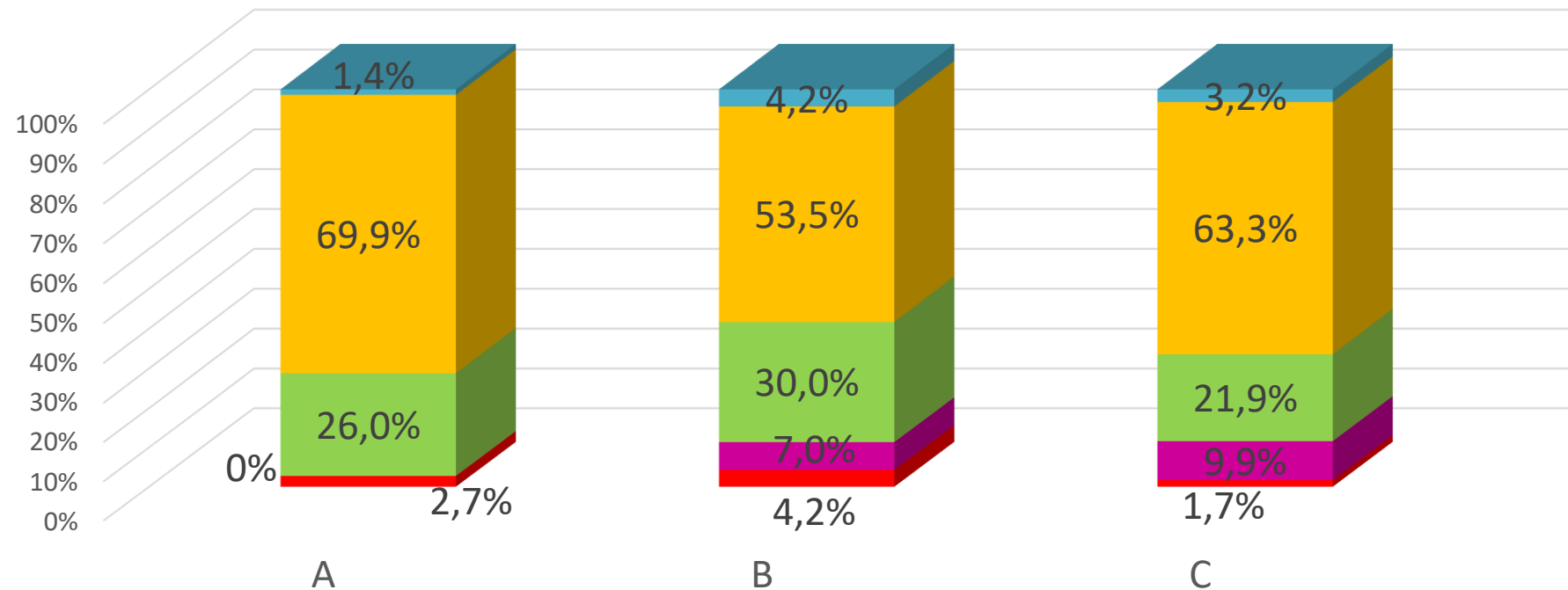


Catégorie A : **2,8 jours**

Catégorie B : **4,7 jours**

Catégorie C : **2,7 jours**

REPARTITION DES AGENTS PAR CATEGORIE ET PAR FORMATION



- Formation personnelle (hors congés formation)
- Formation de perfectionnement
- Formation de professionnalisation
- Formation d'intégration
- Préparations aux concours et examens

REMUNERATION ET BUDGET

**Budget de
fonctionnement:**

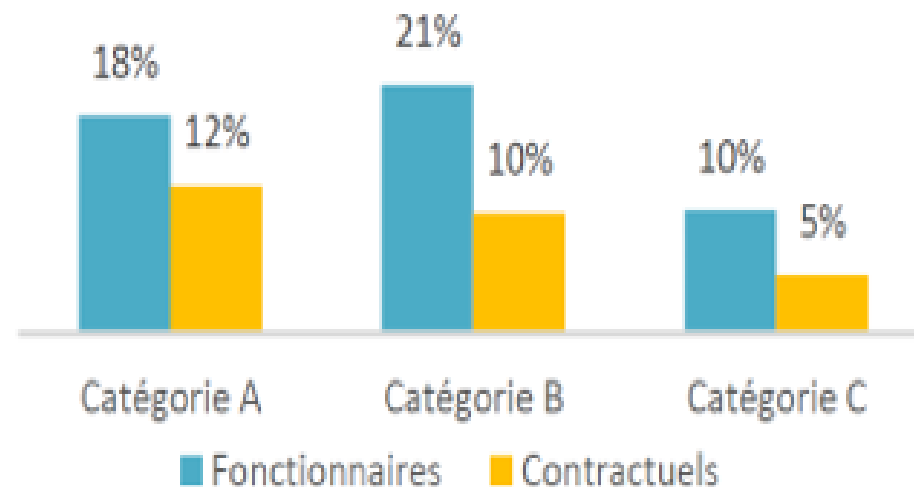
397 944 910 €

**Charges de
personnel :**

126 283 408 €

Soit 31% des dépenses de
fonctionnement

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations
annuelles brutes selon la catégorie et le statut



EGALITE PROFESSIONNELLE

Répartition par genre selon la filière

Hommes
29%

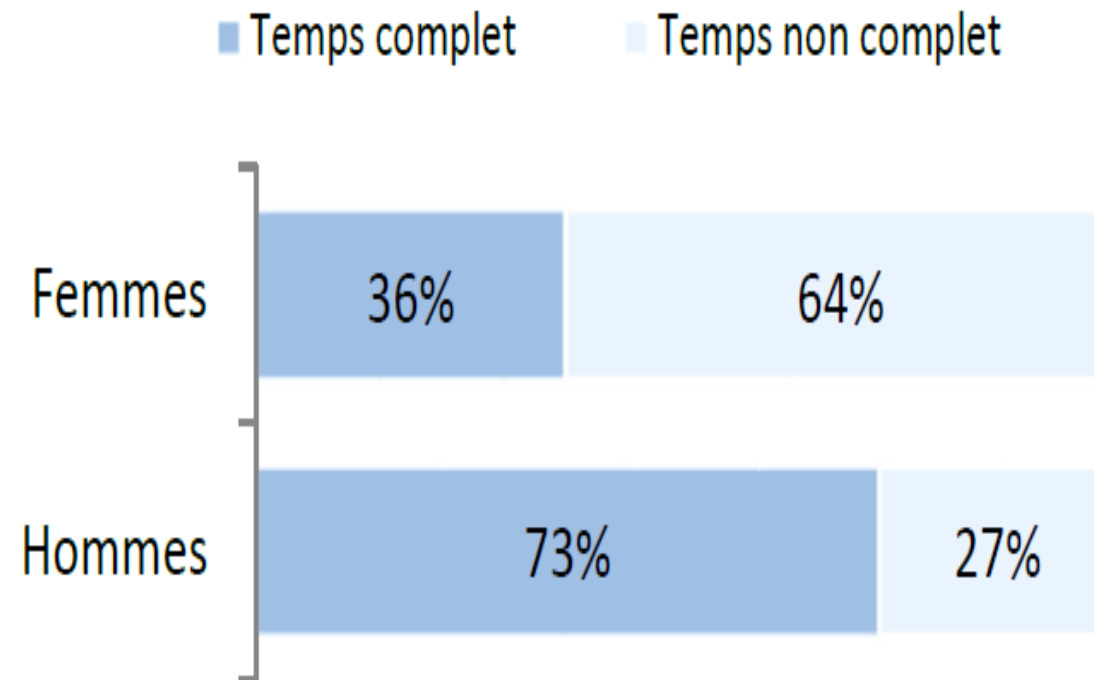
Filières
✓ Police
✓ Technique
✓ Sportive



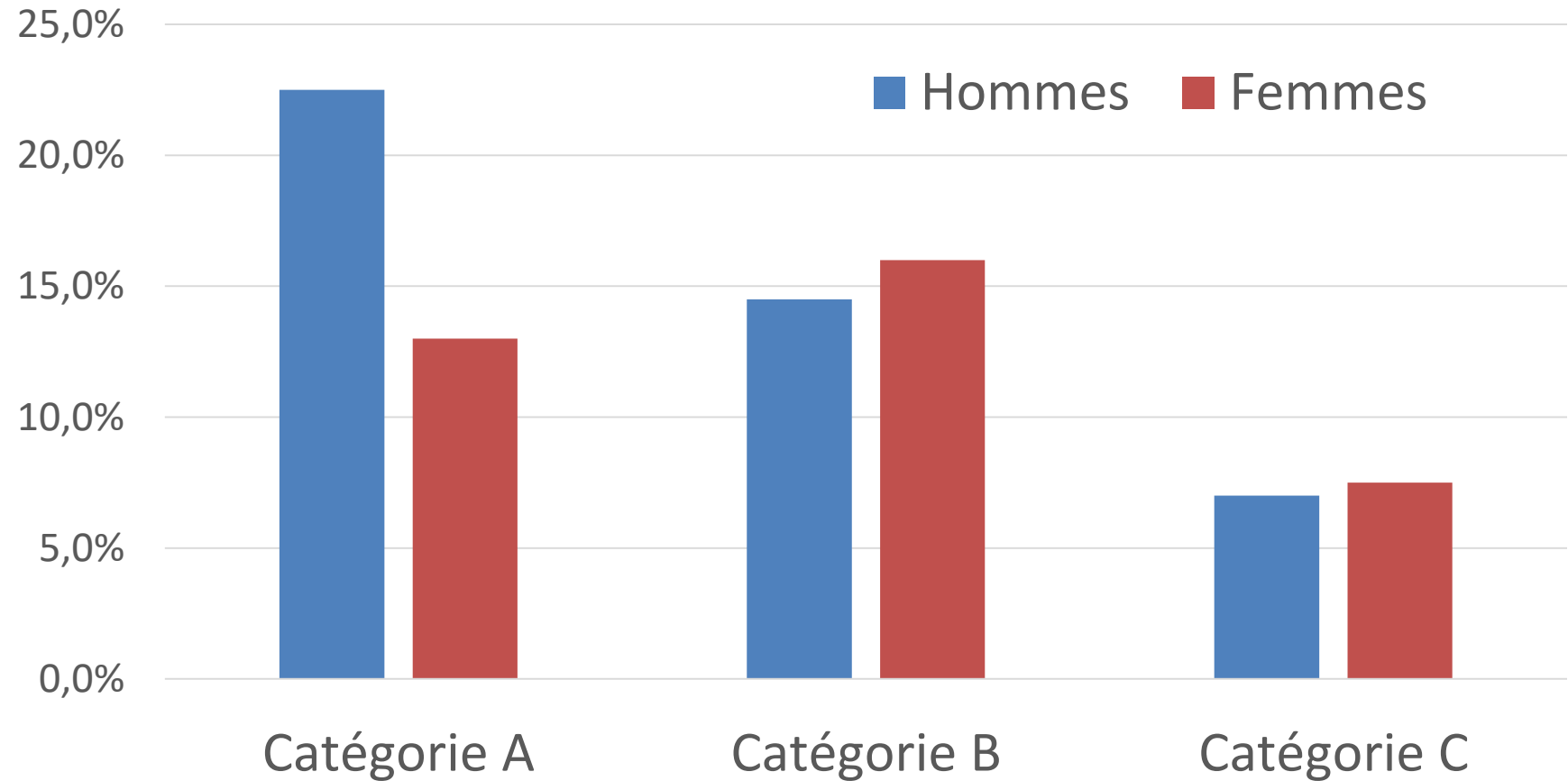
Femmes
71%

Filières
✓ Administrative
✓ Animation
✓ Médico sociale

Répartition des emplois à temps complet et non complet



Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes des agents publics



ETAPES FINALES DE LA CAMPAGNE 2019

- ❖ Poursuite de l'accompagnement des collectivités et de l'édition des fiches synthèses
- ❖ Diffusion du Rapport sur l'Etat des Collectivités par mail et publication des fiches synthèses sur le site internet du Centre de Gestion
- ❖ Création et diffusion d'une plaquette de communication à destination des collectivités sur la Nouvelle Campagne RSU 2021

Projection 2021 : le Rapport Social Unique

Le bilan social deviendra, par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, le Rapport Social Unique (RSU). Il devra être élaboré annuellement

- A partir des données collectées dans le cadre du RSU, les collectivités devront élaborer des lignes directrices de gestion déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.



Les Lignes Directrices de Gestion

- Développement d'un outil dédié aux Lignes Directrices de Gestion par la région Nouvelle-Aquitaine
- Utilisation de cet outil par les CDG de l'Interregion
- Présentation de l'outil aux collectivités