



# RAPPORT SUR L'ETAT DES COLLECTIVITES

---

BILAN SOCIAL 2019

COMITE TECHNIQUE  
VENDREDI 11 DECEMBRE 2020

CONTEXTE	PAGE 2
EFFECTIFS RECENSES	PAGE 5
TEMPS DE TRAVAIL	PAGE 8
MOUVEMENTS	PAGE 9
BUDGET -REMUNERATIONS	PAGE 10
FORMATION	PAGE 11
ABSENTEISME	PAGE 12
CONDITIONS DE TRAVAIL	PAGE 13
EGALITE PROFESSIONNELLE	PAGE 16

### Références

La loi n°94-1134 du 27 décembre 1994 a modifié l'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, et inscrit l'obligation suivante : Le Rapport d'Etat de la Collectivité communément appelé Bilan Social est une enquête définie par les services de l'Etat (DGCL) qui doit être établie et présentée tous les deux ans, par les collectivités locales devant leur comité technique (CT). Tous les employeurs publics sont concernés, y compris ceux qui n'emploient aucun agent à temps complet. Il dresse notamment le bilan des recrutements et des avancements, des actions de formation et des demandes de travail à temps partiel. La présentation de ce rapport donne lieu à un débat ».

Le décret n° 97-443 du 25 avril 1997 modifié précise les délais et conditions dans lesquelles doit être présenté le rapport au Comité Technique. L'arrêté du 12 août 2019 fixe la liste des indicateurs contenus dans le REC 2019.

### Présentation du Rapport d'Etat de la Collectivité

Au-delà de l'obligation légale, véritable photographie RH de la collectivité sur une année complète, Le Rapport d'Etat de la Collectivité constitue un outil de dialogue social permettant de faire un point régulier sur le personnel à travers la collecte d'informations précises concernant :

- les effectifs ;
- les mouvements ;
- les absences et le temps de travail ;
- la rémunération ;
- les conditions de travail ;
- la formation ;
- les droits sociaux.

Il constitue une démarche de collecte d'informations d'un grand intérêt en améliorant la connaissance de la Fonction Publique Territoriale pour les centres de gestion et la DGCL.

Il permet également de :

- **Réaliser un état des lieux des données RH**

L'exploitation statistique du bilan social fournit une intéressante base d'information : mieux connaître sa collectivité et son territoire intercommunal, comparer ses données avec celles d'autres collectivités de strates similaires, connaître ses spécificités (absentéisme, formation, mouvement de personnel...), mesurer l'évolution des données sur plusieurs années.

- **Construire une stratégie RH**

Anticiper ses besoins (départ en retraite, évolution des métiers, besoins en formation...), mettre en place une GPEEC, décider des grandes orientations RH et des priorités à traiter dans le cadre des contraintes budgétaires indispensable pour alimenter les réflexions sur la gestion et l'anticipation de l'évolution des effectifs

- **Communiquer avec l'ensemble des acteurs de la collectivité**

Adapter les méthodes et process de travail, construire des outils d'aide à la décision pour les élus, communiquer et travailler avec les différents services, encourager l'ensemble des acteurs à porter et mettre en œuvre les plans d'action, permettre des réflexions à l'échelle intercommunale

- **Edicter les futures lignes directrices de gestion**

Afin de définir la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines ainsi que les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels

L'article 5 de la loi n° 2019-828 du 9 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique dispose qu'au 1er janvier 2021, le Rapport sur l'Etat de la Collectivité (REC) deviendra le Rapport Social Unique (RSU). Il devra être élaboré tous les ans et présenté devant l'assemblée délibérante de la collectivité, après avis du comité social territorial. 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.

 **Recueil et exploitation des données : L'application « Données Sociales 2019 »**

Dans un souci de simplifier sa réalisation aux collectivités, le Centre De Gestion a mis à la disposition une application web de saisie.

Cette application :

- permet le pré-remplissage du bilan social à partir d'une extraction des données issues de la déclaration N4DS (*ou bien l'import de votre fichier DGCL*) tout en garantissant l'anonymat et la protection des données.
- dispose d'un mode de saisie « agent par agent » ou « consolidé ».
- propose des contrôles de cohérence des données saisies, vous permettant d'aboutir à un document fiable et limitant le risque d'erreur
- rassemble l'ensemble des enquêtes au sein d'une seule : Bilan social, Handitorial, RASSCT et GPEEC

Une synthèse globale est produite automatiquement à la suite de la validation du bilan, des synthèses plus spécifiques sont réalisables sur demande auprès du service emploi.

## **Accompagnement des collectivités**

Le Centre de Gestion a mis à la disposition des collectivités des moyens ainsi que des outils pour faciliter la saisie :

- Une circulaire destinée à leur 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

L'analyse qualitative et un contrôle précis des données recensées ont été réalisés, un contrôle des données afin d'obtenir des données fiables et exploitables et établir un rapport consolidé.

## **Recensement des collectivités**

La liste des collectivités enregistrée dans la base de données de l'application « Données Sociales » est générée à partir du fichier de l'INSEE.

⇒ 1 011 collectivités ont été recensées dans le Département de la Marne : 723 Collectivités affiliées, 10 Collectivités non Affiliées et 278 Collectivités dites « fantômes ».

La campagne du Bilan Social 2019 révèle un nombre important de collectivités dites « fantômes », c'est-à-dire des collectivités a priori dissoutes mais dont le numéro de Siret n'a pas été supprimé auprès de l'INSEE. Une démarche de communication a été engagée auprès de ces collectivités afin de les informer de la procédure à suivre lors d'une dissolution.

A la date du 30 Septembre 2020, au terme des 6 mois de campagne et après extraction des collectivités dites « fantômes », le centre de gestion a centralisé **525 bilans sociaux sur 695 collectivités recensées de moins de 50 agents.**

Le taux de retour des collectivités en 2019 est estimé à 75,5 %.

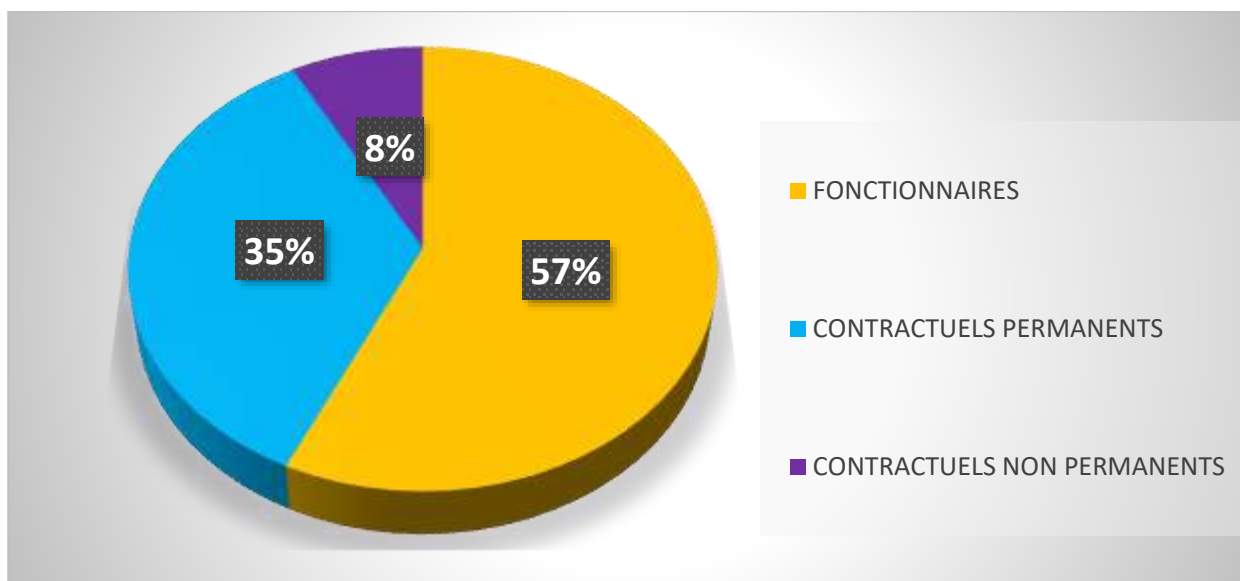
### ➔ Données générales

525 collectivités ont transmis leurs bilans sociaux.

### 2 481 agents employés par les collectivités au 31/12/2019

- ↳ 1418 fonctionnaires
- ↳ 868 contractuels permanents
- ↳ 195 contractuels non permanents

### ➔ Répartition statutaire des agents au 31/12/2019



#### - Précisions emplois contractuels

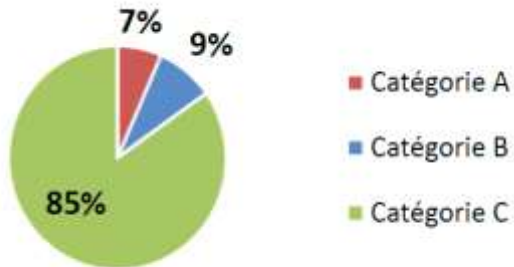
- 37% contractuels permanents en CDI

#### - Précisions emplois non permanents

- 24 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- 53% des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- Personnel temporaire intervenu en 2019 : 27 agents du Centre de Gestion et 3 intérimaires

➔ Caractéristiques des agents sur emploi permanent

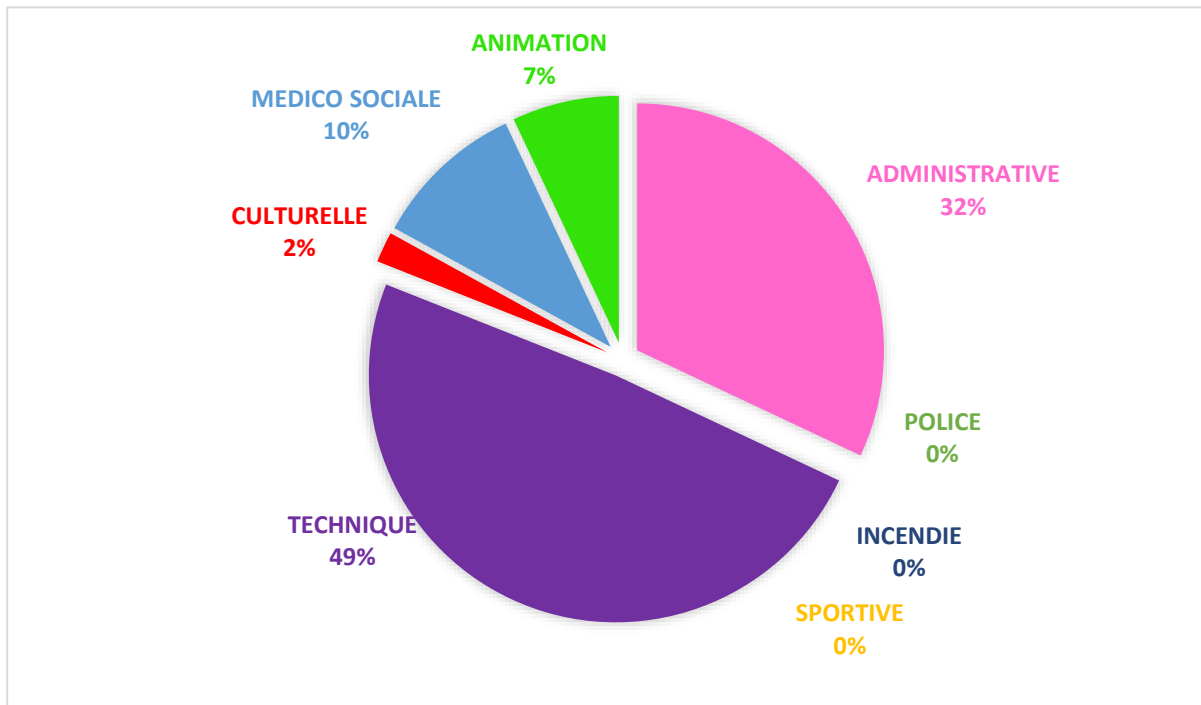
- Répartition des agents par catégorie



- Principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

Cadres d'emploi	% d'agents
Adjoints techniques	44%
Adjoints administratifs	22%
Adjoints d'animation	6%
Rédacteurs	6%
Agents sociaux	3%

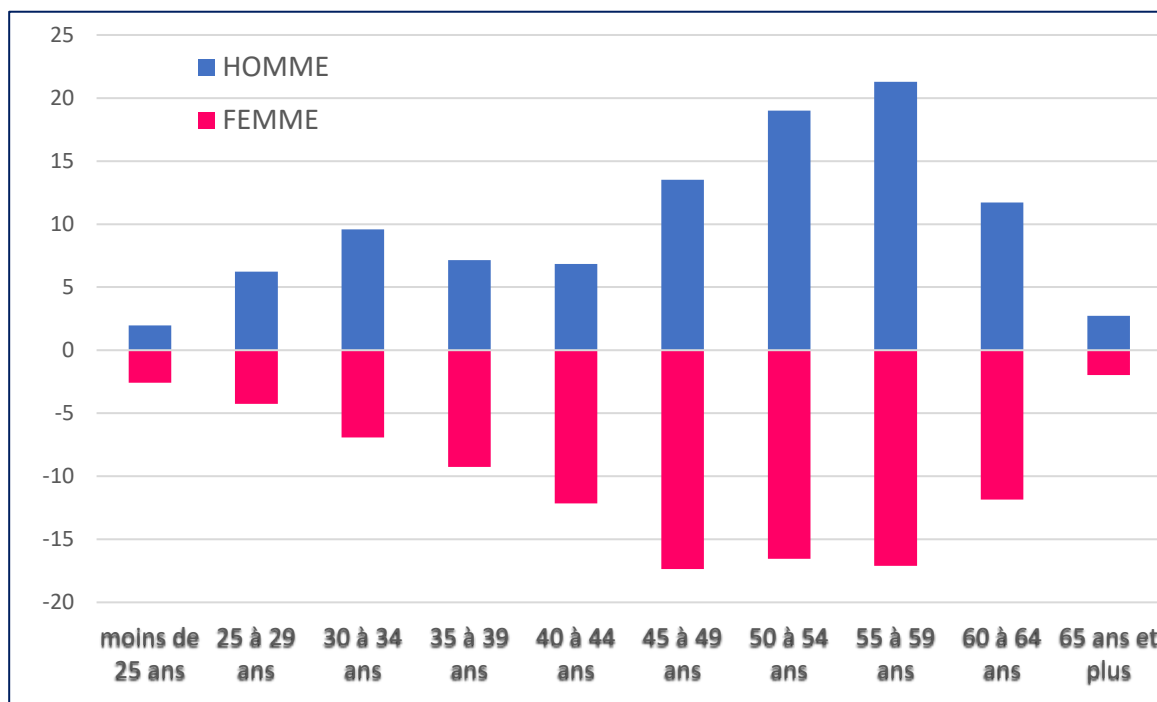
-Répartition des agents par filière



➔ Positions particulières

- 2 agents détachés dans les collectivités et originaires d'une autre structure
- 26 agents détachés dans une autre structure
- 11 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)
- 1 agent mis à disposition dans une autre structure
- 1 agent en congé parental
- 18 agents en disponibilité

➔ Pyramide des âges des agents sur emploi permanent (en %)



**Age moyen des agents permanents**

Fonctionnaires	48.90
Contractuels permanents	47
<b>Ensemble</b>	<b>48.17</b>

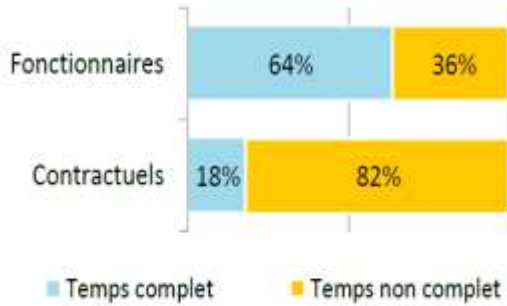
**Age moyen des agents non permanents**

Contractuels non permanents	40,45
-----------------------------	-------

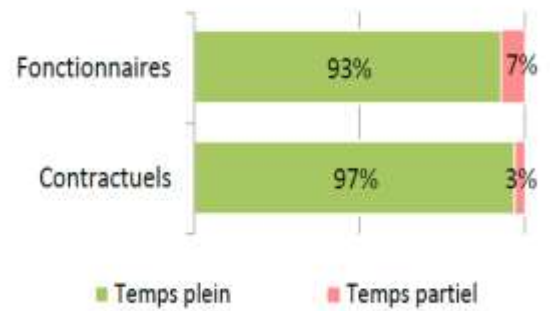
**En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans.**



### ➤ Répartition des agents à temps complet ou non complet



### ➤ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



### ➤ Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	51%	89%
Administrative	50%	86%
Technique	30%	84%

## MOUVEMENTS

➔ Variation des effectifs entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2019

Fonctionnaires	↘	-2,9%
----------------	---	-------

Contractuels	↘	-0,5%
--------------	---	-------

Ensemble	↘	- 2,0%
----------	---	--------

➔ Mouvements des agents sur emploi permanent

288 arrivées d'agents



**COLLECTIVITE**

344 départs d'agents



Principaux modes d'arrivée

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

Principales causes de départs

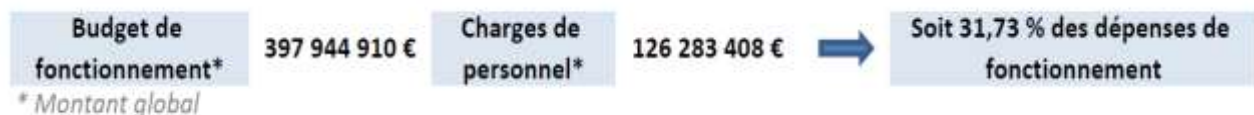
Fin de contrats remplaçants	52%
Démission	19%
Départ à la retraite	15%
Mutation	6%
Mise en disponibilité	4%

➔ Evolution professionnelle

- 13 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 8 suivis d'une nomination
- 241 avancements échelon
- 47 fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne au choix en 2019
- Titularisation : 173 agents stagiaires ont été titularisés en 2019
- 16 agents contractuels permanents ont été nommés stagiaires en 2019

## BUDGET ET REMUNERATIONS

### Les charges de personnel représentent 31,73 % des dépenses de fonctionnement



### La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 10,93 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	12,18%
Contractuels sur emplois permanents	6,87%
<b>Ensemble</b>	<b>10,93%</b>

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



Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	38 912 004 €
Primes et indemnités versées :	4 251 847 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	564 722 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	291 400 €
Supplément familial de traitement :	288 724 €
Indemnité de résidence :	141 888 €

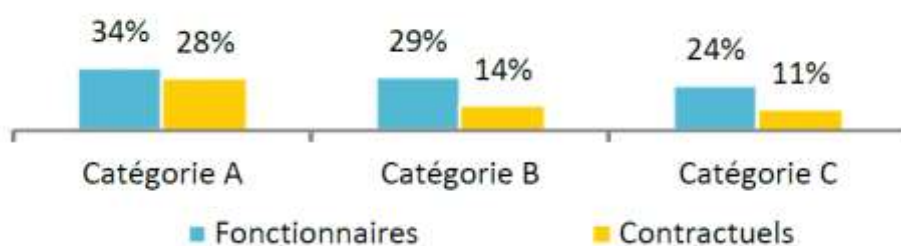
Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
1 975 884 €

En 2019, 70 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage.

## FORMATION

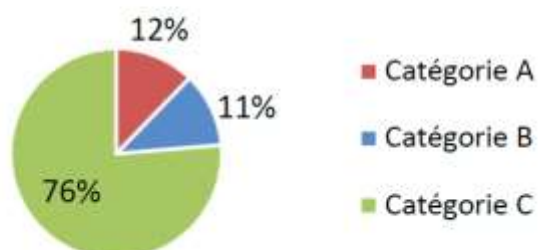
→ En 2019, 20.5% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

### Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2019



→ En 2019, 1 699 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent

### Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



→ 605 471 € ont été consacrés à la formation en 2019

#### Répartition des dépenses de formation

CNFPT	80 %
Autres organismes	15 %
Frais de déplacement	5 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,7 jour par agent

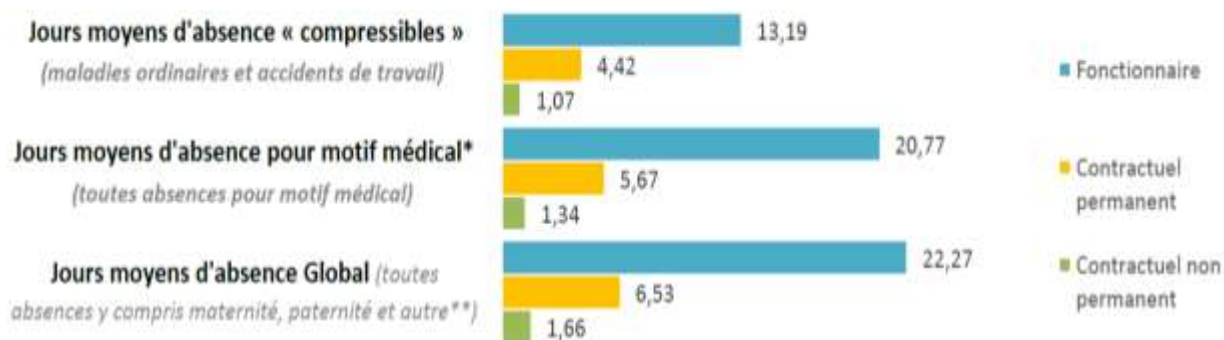
## ABSENTEISME

### ➔ Taux d'absentéisme des agents selon le statut

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,61%	1,21%	2,70%	0,29%
<b>Taux d'absentéisme médical*</b> (toutes absences pour motif médical)	5,69%	1,55%	4,12%	0,37%
<b>Taux d'absentéisme Global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	6,10%	1,79%	4,46%	0,45%

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

### ➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent présent au 31/12/2019



\*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

\*\*Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels...

Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

## CONDITIONS DE TRAVAIL

### ➔ Actions liées à la prévention

- Assistants de prévention

- Dépenses

**50 assistants de prévention** désignés sur l'ensemble des collectivités de moins de 50 agents

Les collectivités ont effectué les dépenses en faveur de la prévention, la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

**1 conseiller en prévention**

**Total des dépenses : 81 693€**

- Formation

**128 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)**

Coût total des formations : **19 261 €**

Coût par jour de formation : **150 €**

### ➔ Les situations de 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

**29 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

- ⇨ 8 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇨ 86 % sont fonctionnaires\*
- ⇨ 86 % sont en catégorie C\*

\*Sur les emplois permanents

➔ Accidents du travail

- 43 accidents du travail déclarés au total en 2019
- 1,7 accidents du travail pour 100 agents
- En moyenne, 46 jours d'absence consécutifs par accident du travail

➔ Accidents de service

- 41 accidents de service, dont 8 accidents sans arrêt de travail, soit 19.51%
- 1 689 jours d'arrêt de travail y compris reliquats des années antérieures
- 36 agents ont eu au moins un arrêt suite à un accident de service, soit 1,45% des agents employés

➔ Accidents de trajet

- 2 accidents de trajet, dont 1 accident sans arrêt de travail
- 300 jours d'arrêt de travail y compris reliquats des années antérieures
- 2 agents ont eu au moins un arrêt suite à un accident de trajet

➔ Le taux de fréquence\* des accidents de travail est 1,73 pour 100 agents

➔ Les principaux cadres d'emplois concernées par les accidents du travail\*\*\*

\* *taux de fréquence = nombre d'accidents de travail/effectif total*

	Nombre
Accidents de service	41
Accidents de trajet	2
Maladies professionnelles	4
ATI** au cours de l'année	2

\*\*Allocations Temporaires d'Invalidité (ATI) attribuées au cours de l'année

% d'accidents / total des accidents

	%
Adjointes techniques	76,7%
Auxiliaires de soins	7,0%
Adjointes administratifs	4,7%

\*\*\*Les accidents de travail comprennent les accidents de service et de trajet

➔ Maladies professionnelles

- 4 maladies professionnelles dont 2 reconnues avant 2019 ayant entraîné des jours d'arrêt dans l'année 2019
- 819 jours d'arrêt de travail y compris reliquats des années antérieures
- 11 agents concernés par au moins une maladie

## ➔ Inaptitudes

- 1 demande de reclassement au cours de l'année 2019
- 1 demande de reclassement suite à une inaptitude liée à un accident de travail ou une maladie professionnelle
- 14 décisions liées à une inaptitude prises au cours de l'année 2019

- ⇨ Un reclassement suite à une inaptitude liée à un accident de travail ou une maladie professionnelle
  - ⇨ Aucun reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs
  - ⇨ 3 retraites pour invalidité
  - ⇨ 3 licenciements pour inaptitude physique
  - ⇨ 2 décisions d'inaptitude définitive (avis du comité médical ou de la commission de réforme)
  - ⇨ Aucune décision d'accord de temps partiel thérapeutique
  - ⇨ 2 décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail
  - ⇨ 3 mises en disponibilité d'office pour raisons médicales
- 

## ➔ Relations sociales

- Jours de grève

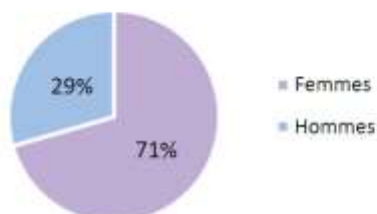
**39 jours de grève en 2019**



## Conditions générales d'emploi

- Au 31 décembre 2019, la collectivité employait 1 616 femmes et 674 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

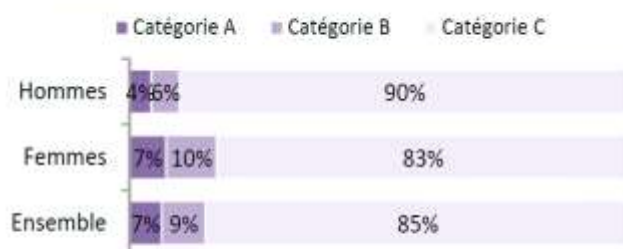


La collectivité emploie 7 agents sur emploi fonctionnel, dont 6 femmes et 1 homme

Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- 474,8 fonctionnaires hommes
- 695,4 fonctionnaires femmes
- 120,7 contractuels hommes
- 318,5 contractuelles femmes

- Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	80%	81%	69%

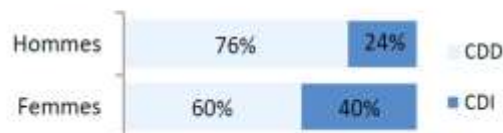
- 43 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 25 % des hommes



- ▶ 64 % des fonctionnaires sont des femmes et 36 % des hommes
- ▶ 81 % des contractuels permanents sont des femmes et 19 % des hommes

- 40 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 24 % des hommes

Au total, 321 agents en CDI sur 872 agents contractuels, soit 37 %



- Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	94%	6%
Technique	48%	52%
Culturelle	77%	23%
Sportive	27%	73%
Médico-sociale	97%	3%
Police	13%	88%
Incendie	-	-
Animation	88%	12%

➔ **Cadres d'emplois les plus féminisés sont :**

- les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques
- les assistants socio-éducatifs
- les éducateurs de jeunes enfants
- les ASEM

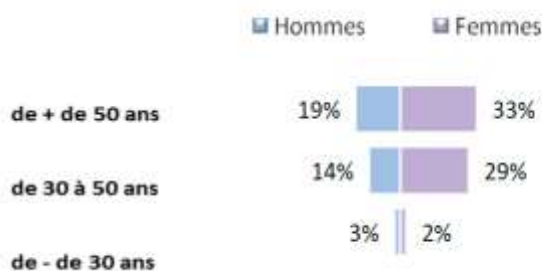
➔ **Cadres d'emploi les plus masculinisés sont :**

- les agents de maîtrise
- les éducateurs APS
- les agents de police municipale
- les techniciens

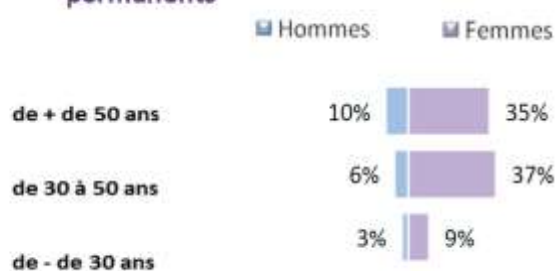
➔ **Age moyen des agents sur emploi permanent**

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	49,12	46,89	48,14
Hommes	48,50	47,50	48,26

➔ **Pyramide des âges des fonctionnaires**



➔ **Pyramide des âges des contractuels permanents**

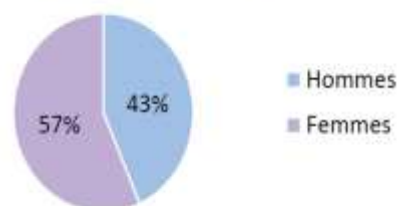


➔ **Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2019\***

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	60%
CAE/CUI	30%
Emploi aidé	0%

\* ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2019 et le 31/12/2019

**Répartition globale des emplois non permanents par genre**

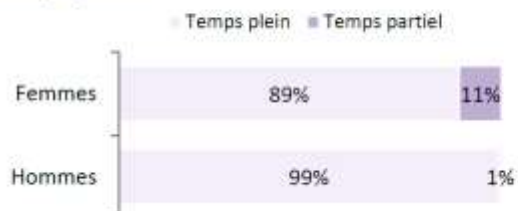


## Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

### ➤ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



### ➤ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



### ➤ Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)

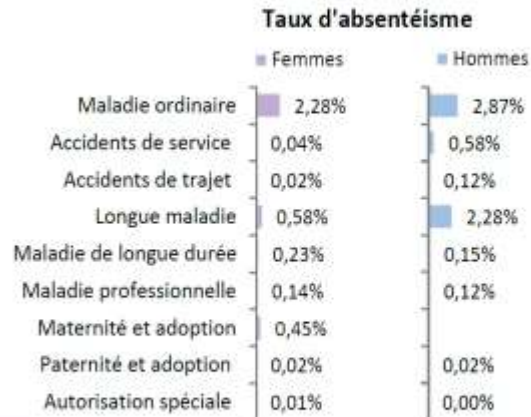


## — Conditions de travail et congés

### ➤ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	<b>2,33%</b>	<b>3,57%</b>
	Ensemble : 2,70%	
<b>Taux d'absentéisme médical*</b> (absences pour motif médical hors congés maternité)	<b>3,28%</b>	<b>6,11%</b>
	Ensemble : 4,11%	
<b>Taux d'absentéisme Global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	<b>3,76%</b>	<b>6,14%</b>
	Ensemble : 4,46%	

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)



### ➤ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

- ▶ 24 congés maternité ou adoption en 2019
- ▶ 7 congés paternité ou adoption en 2019

### ➤ 43 accidents du travail déclarés en 2019

- ▶ 0,8 accident du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2019
- ▶ 3,9 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2019
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 198 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 1791 jours d'arrêt

### ➤ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2019

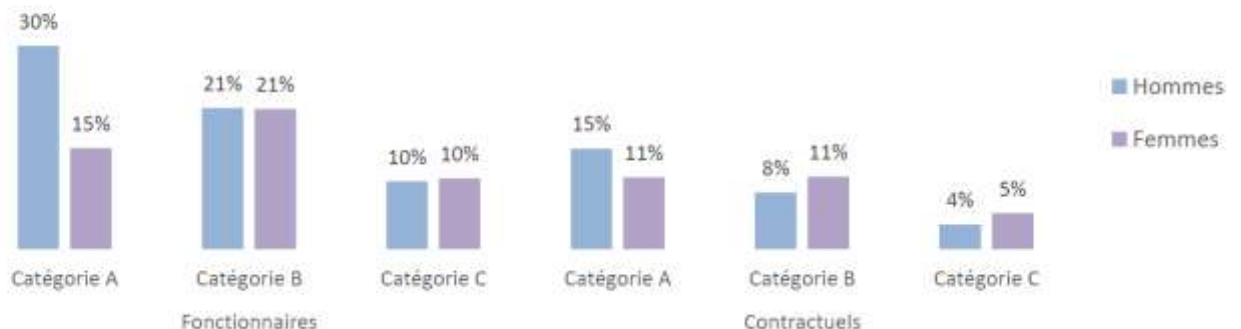
- ▶ En moyenne, 12 jours d'absence pour tout motif médical\* en 2019 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 22,3 jours d'absence pour tout motif médical\* en 2019 pour chaque homme présent dans la collectivité

\*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

\*\*Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

## — Rémunérations (agents permanents)

### ➤ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut



➤ **Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière**

