



BILAN SOCIAL

Données 2005
sur les collectivités
de la petite couronne

Sommaire

1 - Avant-propos	p 3
2 - Introduction	p 5
• Effectifs des agents territoriaux sur emplois permanents	p 6
3 - Synthèse petite couronne	
• Cadrage.....	p 7
• Structure des effectifs.....	p 7
• Absences.....	p 10
• Formation.....	p 11
• Handicap, hygiène et sécurité.....	p 12
4 - Déclinaison par type	
• Communes, CCAS et CDE.....	p 13
• EPCI.....	p 16
• Conseils généraux.....	p 18
• OPHLM, ODHLM, OPAC.....	p 20

Avant-propos

Ce document présente le bilan social des collectivités territoriales et établissements publics de la petite couronne, construit à partir des données des Rapports sur l'Etat des Collectivités (REC) pour 2005 transmis au Centre Interdépartemental de Gestion.

La participation active des collectivités en petite couronne (le taux obtenu est l'un des plus élevés de France) permet de disposer d'une représentation fiable des données sociales, dont le CIG publie régulièrement la synthèse depuis 1997.

Tous les champs de la gestion des ressources humaines sont balayés par les indicateurs définis au plan national. La synthèse est enrichie cette année par des déclinaisons par type de collectivité et établissement public et, pour les communes, par strate d'agents.

Il est ainsi possible de repérer les spécificités et pour chaque collectivité territoriale ou établissement public, d'établir des éléments de comparaison pertinents.

Avec ces données statistiques de référence, le Centre Interdépartemental de Gestion est heureux de contribuer à la gestion des ressources humaines et au dialogue social dans les collectivités territoriales et établissements publics de la petite couronne.

Le Président du CIG petite couronne



Jacques Alain Bénisti,
Député-Maire de Villiers-sur-Marne

Rapport sur l'état des collectivités

La loi n°94-1134 du 27 décembre 1994 modifiée par l'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, inscrit l'obligation de présenter un rapport :

« L'autorité territoriale présente au moins tous les deux ans au comité technique paritaire un rapport sur l'état de la collectivité, de l'établissement ou du service auprès duquel il a été créé.

Ce rapport indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose cette collectivité, cet établissement ou ce service.

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 dresse une liste des informations devant figurer dans ce rapport. Tous les indicateurs sont détaillés dans l'annexe du présent décret : emplois, rémunérations et charges, conditions d'hygiène et de sécurité, conditions de travail, formation, relations professionnelles, autres conditions de vie relevant de la collectivité.

Chronologie

20 janvier 2006 : journée d'information organisée par le CIG pour les communes et les établissements publics (EP) de moins de 50 agents sur le "Rapport sur l'Etat des Collectivités" (REC).

Avril - mai 2006 : mise en ligne de l'application "Bilan Social" et envoi des disquettes.

23 mai 2006 : possibilité aux communes et EP de déposer en ligne le REC renseigné sur "Ressources".

Avril - juin 2006 : aide téléphonique du CIG aux communes et EP pour la saisie des données.

Mai - juin 2006 : recueil, vérification des données et compilation.

7 juillet 2006 : présentation des données au CTP.

Juillet - sept. 2006 : recueil des derniers REC.

Oct. - nov. 2006 : traitement des données et conception de la synthèse du bilan social.

Décembre 2006 :

- transmission aux préfetures de la petite couronne des REC des communes et EP de moins de 50 agents relevant du CTP placé auprès du CIG,
- transmission à la DGCL de l'ensemble des REC recueillis.

INTRODUCTION

Cette synthèse présente pour la petite couronne les principaux résultats issus des rapports sur l'état des collectivités (REC) au 31 décembre 2005.

Le taux de retour global des REC s'élève à 86 %, soit 314 collectivités et établissements publics (EP).

La répartition par type est la même que celle observée pour l'ensemble des collectivités et EP de la petite couronne, permettant d'avoir une vision fiable et précise de leur situation.

Cette année, la plaquette s'enrichit avec la déclinaison des principaux indicateurs par type, ainsi que par strate d'agents pour les communes. Ceci doit permettre aux collectivités et EP de comparer leur réalité aux moyennes correspondant à leur type, mais également aux moyennes générales de l'ensemble des collectivités et EP.

Précisions méthodologiques

Les résultats présentés dans cette plaquette sont issus de données au 31 décembre 2005, et portent, pour l'essentiel, sur les emplois permanents (sauf mention contraire).

L'aspect comparatif et les évolutions pertinentes ont été soulignés. Toutefois, en raison de l'évolution du questionnaire en 2005, la comparaison n'est pas possible sur certaines données.

Certains indicateurs ont été supprimés (notamment l'ancienneté moyenne des titulaires et le calcul des équivalents temps-plein), tandis que d'autres sont venus enrichir le questionnaire (indicateurs hygiène et sécurité), ou ont été modifiés en profondeur (formation).

En ce qui concerne la déclinaison des principaux indicateurs par type, l'analyse se fait par comparaison avec la situation moyenne générale observée (sauf mention contraire).

À noter que les spécificités par type sont liées principalement aux compétences des collectivités et EP concernés.

Glossaire

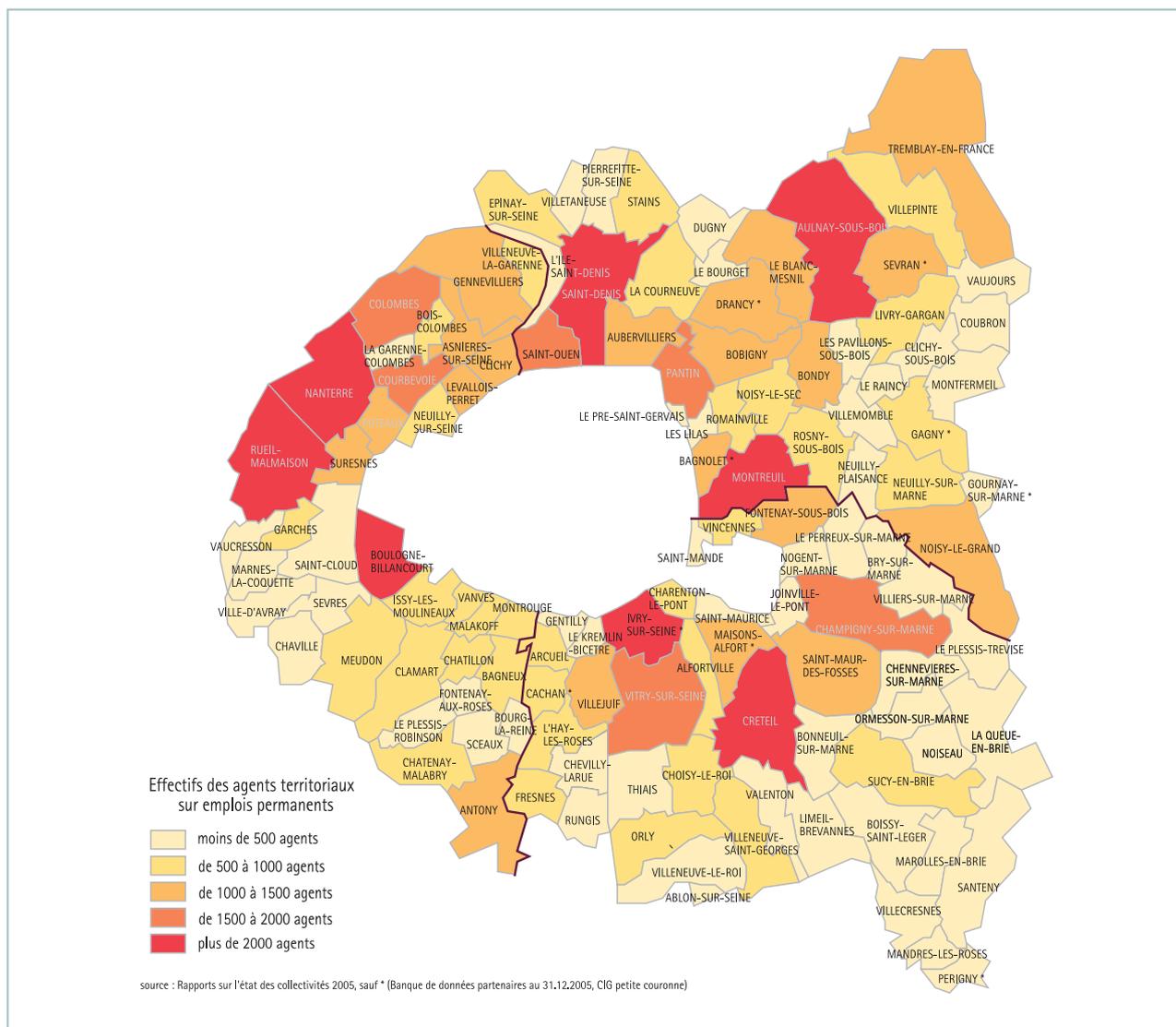
Taux d'arrivée (ou de départ) : il s'agit du nombre d'agents arrivés (ou partis) sur l'effectif moyen.

Ratio de remplacement : il s'agit du nombre d'arrivées sur le nombre de départs.

Taux de départ en formation : il s'agit du nombre d'agents partis au moins une fois en formation au cours de l'année sur le nombre total d'agents.

Recrutement direct : sans concours.

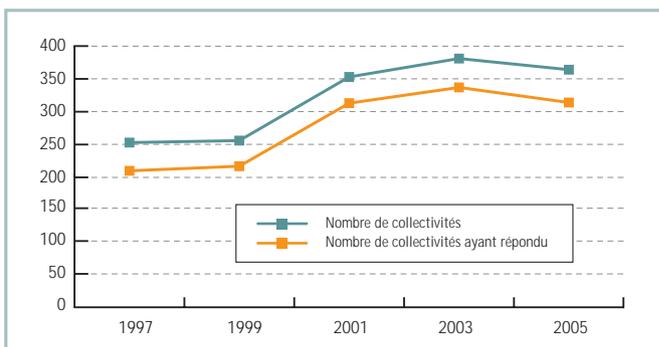
Les agents territoriaux des communes de la petite couronne au 31.12.2005



CADRAGE

364 collectivités et établissements publics (EP) ont été recensés en petite couronne au 31 décembre 2005.

Après une forte augmentation entre 1999 et 2003 suite au développement de l'intercommunalité, on constate une légère baisse du nombre de collectivités et EP entre 2003 et 2005.

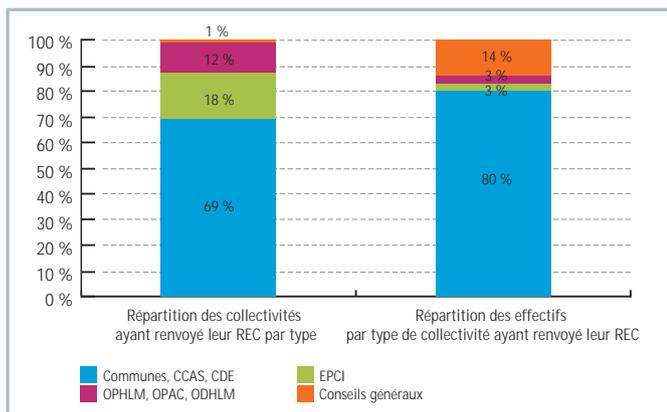


Parmi ces 364 collectivités et EP, 314 ont répondu au rapport sur l'état des collectivités, soit un taux de retour de 86 %.

Ont répondu :

- 100 % des conseils généraux,
- 88 % des communes, CCAS et CDE,
- 83 % des EPCI,
- 77 % des OPHLM, OPAC et ODHLM.

La typologie des collectivités et EP ayant répondu au REC en 2005 est semblable à celle de 2003, tout comme la répartition des effectifs par type de collectivités et EP.



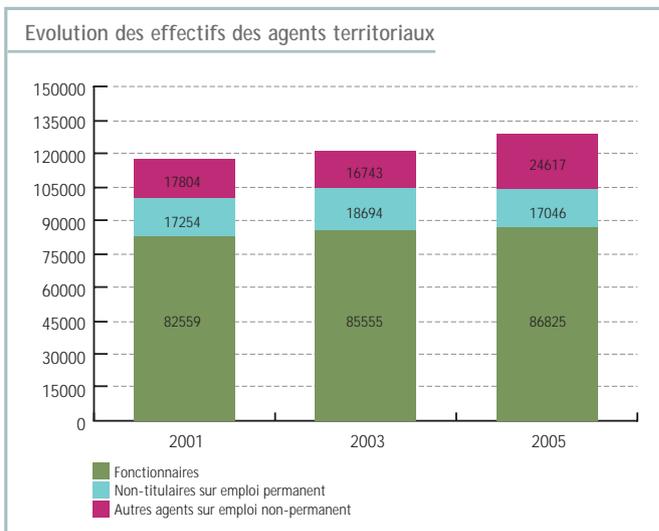
DES EFFECTIFS EN HAUSSE AVEC DES ÉVOLUTIONS CONTRASTÉES

Grâce au REC, 128 488 agents territoriaux ont été recensés au 31 décembre 2005, soit une progression des effectifs de 9,2 % depuis 2001.

Cependant, le nombre d'agents ne progresse pas de la même façon entre 2003 et 2005. On note ainsi :

- +1,5 % chez les fonctionnaires,
- - 9 % chez les agents non-titulaires,
- + 38 % chez les agents sur emplois non permanents.

Malgré la progression importante des agents non permanents, leur part diminue (19 % des effectifs en 2005 contre 25 % en 2003) au profit des fonctionnaires (68 % des effectifs en 2005 contre 62 % en 2003). La part des agents non-titulaires reste stable (13 % des effectifs).



STABILITÉ DES EFFECTIFS PAR FILIÈRE ...

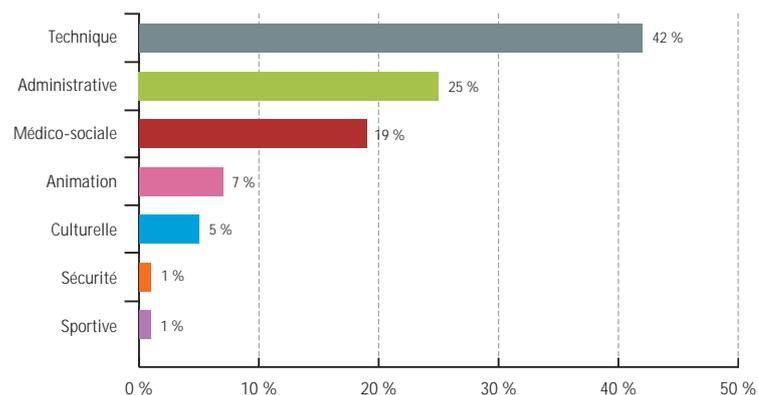
Comme les années précédentes, le poids de la filière technique est le plus important : un peu plus de quatre agents sur dix travaillent dans cette filière.

Un agent sur quatre occupe un poste dans la filière administrative et un sur cinq dans la filière médico-sociale.

Les autres filières représentent chacune moins de 10% de l'ensemble des agents.

Globalement, la structure des effectifs par filière évolue à la marge.

Répartition des agents sur emploi permanent par filière



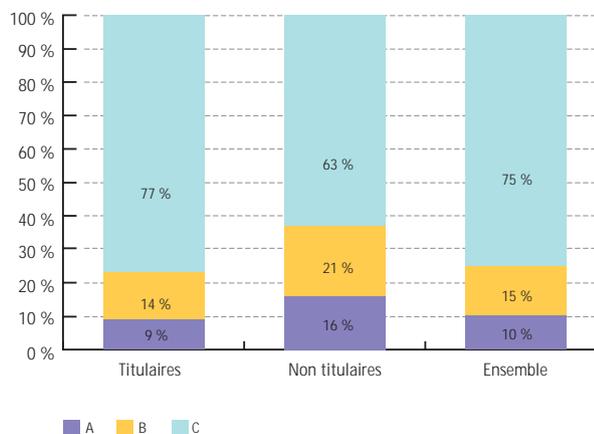
... ET PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE

Les agents de catégorie C sont, de loin, les plus nombreux : ils représentent trois agents sur quatre.

Les agents de catégorie B représentent 15 % des effectifs, et les agents de catégorie A, 10 %.

À noter : 37 % des agents non-titulaires occupent un poste de catégorie hiérarchique A ou B, ce qui n'est le cas que pour 23 % des agents titulaires.

Répartition des catégories hiérarchiques par statut



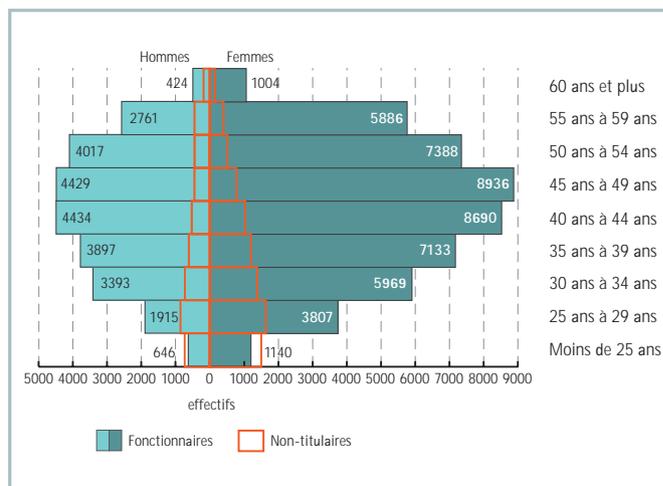
VEILLISSEMENT DES EFFECTIFS

Le vieillissement des effectifs s'est accentué entre 2003 et 2005, suivant ainsi la tendance générale du vieillissement de la population française.

Bien que les agents non-titulaires soient plus jeunes (34 % ont moins de 30 ans), leur poids ne ralentit pas ce phénomène.

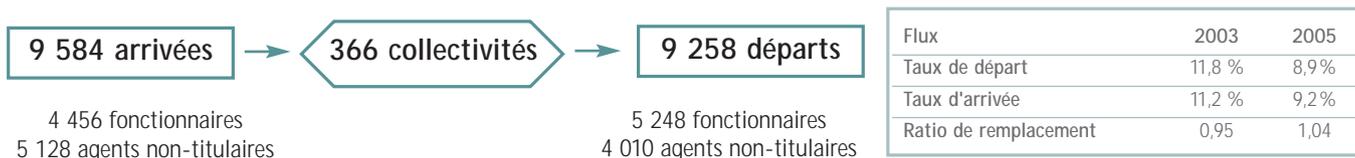
Comme les années précédentes, on peut noter que :

- les femmes sont deux fois plus nombreuses que les hommes,
- l'âge moyen a augmenté d'un an,
- la part des agents de moins de 30 ans perd 1,5 point, tandis que celle des plus de 50 ans progresse de 3,2 points.



	2003	2005
Age moyen	41 ans 6 mois	42 ans 6 mois
Part des - de 30 ans	15,3 %	13,8 %
Part des + de 50 ans	23,4 %	26,6 %

PRESQUE AUTANT D'ARRIVÉES QUE DE DÉPARTS MAIS UNE STRUCTURE DES AGENTS DIFFÉRENTE



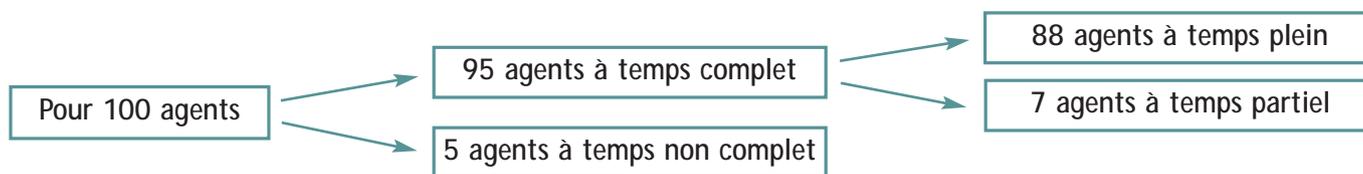
En 2005, il y a eu légèrement plus d'arrivées que de départs (ratios proches de 1). Mais la structure des agents n'est pas la même : plus de fonctionnaires quittent les collectivités et EP qu'il n'en arrive ; à l'inverse, plus d'agents non-titulaires arrivent dans les collectivités et EP qu'il n'en part. Cette situation est la même que celle observée en 2003, à la différence que les effectifs concernés étaient 25 à 30 % plus importants en 2003 qu'en 2005 (cf. taux de départ et d'arrivée dans le tableau ci-dessus).

Les départs, chez les fonctionnaires, sont surtout le fait de mutations (30 %), de départs à la retraite (25 %) ou de disponibilité/congés parentaux (23 %). Chez les agents non-titulaires, 60 % des départs sont liés à des fins de contrat et près d'un départ sur quatre est le fait d'une démission (23 %).

Les arrivées de fonctionnaires par recrutement direct ou mutation représentent respectivement 33 % et 23 % des arrivées. Les collectivités et EP recrutent, en effectif, plus d'agents non-titulaires que de fonctionnaires dans les filières animation et sportive (situation inverse dans les autres filières).

Au cours de l'année 2005, 5 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade et un tiers d'un avancement d'échelon. De plus, 3327 agents non titulaires ont été nommés stagiaires.

PLUS D'AGENTS À TEMPS COMPLET ET STABILITÉ DU TEMPS PARTIEL



Comme les années précédentes, les quotités de travail autres que le temps plein sont peu usitées. Seuls 5% des agents travaillent à temps non complet, ce qui est une spécificité liée à la taille des collectivités territoriales de la petite couronne.

7% des agents occupant un poste à temps complet sont concernés par le travail à temps partiel :

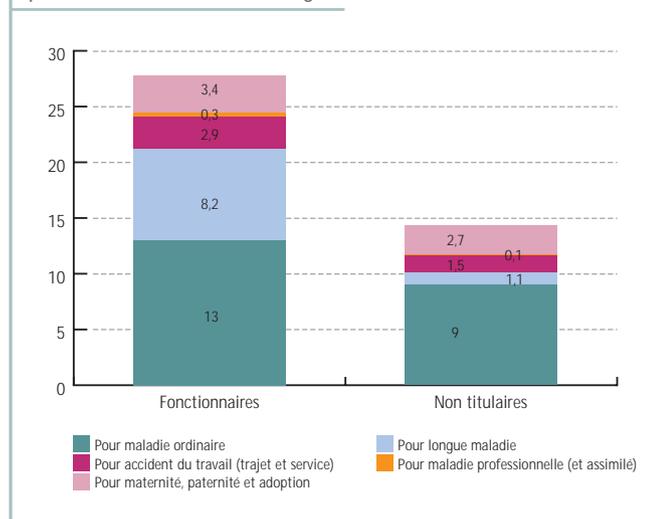
- Ce taux est stable depuis 2001 et la catégorie hiérarchique semble ne pas avoir d'incidence sur le recours au temps partiel : il concerne 8% des agents de catégorie A, 11% des agents de catégorie B et 6% des agents de catégorie C.
- Chez les fonctionnaires, les agents des filières médico-sociale et administrative ont plus souvent recours au temps partiel, avec respectivement 13% et 11% des fonctionnaires de ces filières.

Chez les agents non-titulaires, les filières les plus concernées par le temps partiel sont les filières culturelle et animation, avec respectivement 29% et 20% des agents non-titulaires de ces filières (taux à modérer avec un effectif plus faible que celui des fonctionnaires).

- Le temps partiel est très largement choisi par les femmes : 10% des femmes travaillant à temps complet ont recours au temps partiel, contre 2% des hommes.
- Les agents travaillant à temps partiel, travaillent le plus souvent entre 80 et 90% (56% des cas de temps partiel).

BAISSE SENSIBLE DES ABSENCES POUR MALADIE ORDINAIRE

Nombre moyen de jours d'absence par motif selon le statut de l'agent



Les principaux motifs d'absence sont toujours la maladie ordinaire et la longue maladie, avec des disparités importantes entre fonctionnaires et non-titulaires, qui peuvent s'expliquer par le profil même des agents (âge et catégorie hiérarchique).

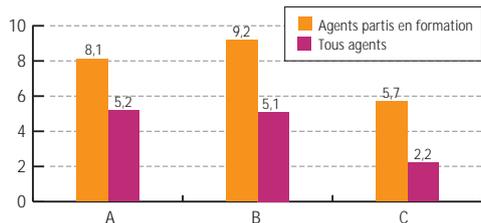
Entre 2003 et 2005, on constate une baisse significative du nombre moyen de jours d'absence pour maladie ordinaire (-1,2 jours pour les fonctionnaires et -0,6 jour pour les non-titulaires).

Par contre, le nombre moyen de jours d'absence pour longue maladie progresse de 15% chez les fonctionnaires, alors qu'il baisse chez les non-titulaires (-15%).

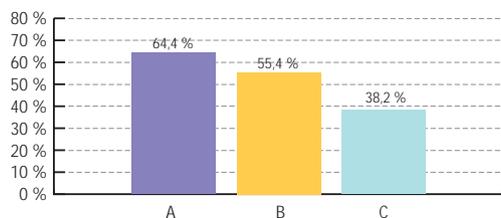
Important : les calculs sont effectués sur des jours calendaires (samedi et dimanche compris).

PLUS DE FORMATION MALGRÉ DES DISPARITÉS ENTRE CATEGORIES HIÉRARCHIQUES PERSISTANTES

Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent



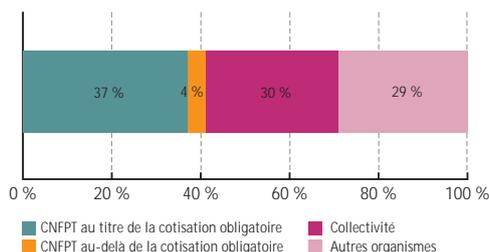
Taux de départ en formation des agents sur emploi permanent



Les agents sur emplois permanents, quelle que soit leur catégorie hiérarchique, partent plus souvent en formation continue.

Un quart des formations dispensées aux agents de catégories A et B sont prévues par leurs statuts particuliers. Ce n'est pas le cas pour les agents de catégorie C puisque seuls les agents de la police municipale bénéficient d'une formation initiale.

Répartition des jours de formation par organisme

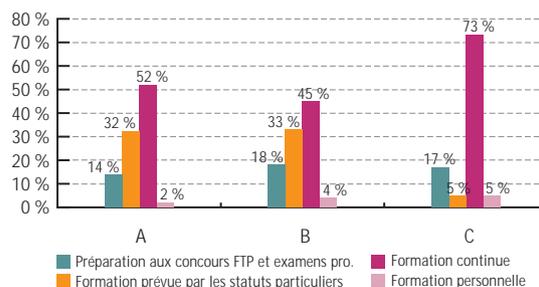


Le nombre moyen de jours de formation par agent en cours d'année (tous agents et toutes catégories confondus) s'élève à 2,9 jours, soit une progression de 0,3 jours par rapport à 2003.

En moyenne, 43,4% des agents sont partis en formation au cours de l'année 2005 (56,8% en 2003) pour une durée totale de 6,7 jours par agent (4,6 jours en 2003). Ainsi, moins d'agents sont partis en formation en 2005 qu'en 2003 ; par contre ils sont partis plus longtemps.

On peut également noter des disparités importantes entre les catégories hiérarchiques : les agents de catégories A et B partent plus souvent et plus longtemps en formation que les agents de catégorie C.

Répartition des types de formation suivie par les agents sur emploi permanent



Comme en 2003, le CNFPT est le principal organisme dispensateur de formations.

L'augmentation du nombre moyen de jours de formation, combinée à un nombre moins important d'agents partis effectivement en formation, a des répercussions sur le coût de la formation : les collectivités et EP ont dépensé en moyenne 113€ par jour de formation en 2005 (contre 131€ en 2003), ce qui représente 276€ par agent (tous agents confondus).

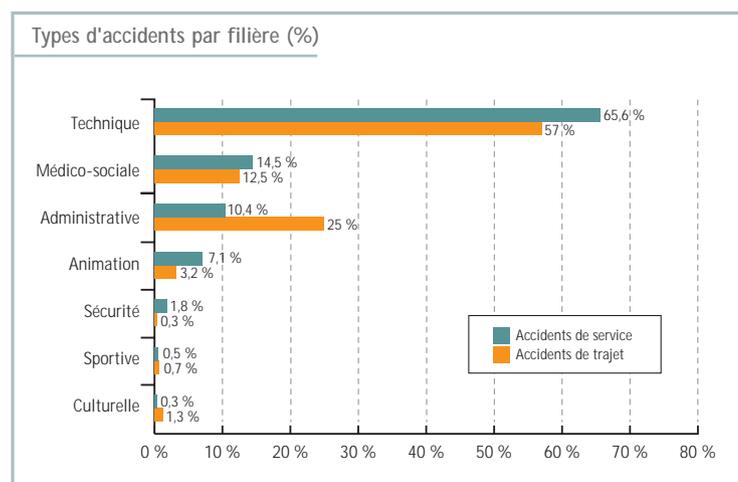
HANDICAP : UN TAUX LÉGAL DIFFICILE À ATTEINDRE

4 122 agents reconnus travailleurs handicapés ont été recensés dans les collectivités et EP de petite couronne au 31 décembre 2005. Leur taux d'emploi s'élève à 4 %, le taux légal pour les collectivités de plus de 20 agents étant fixé à 6 %.

92 % des agents reconnus travailleurs handicapés sont des agents de catégorie C (6 % en catégorie B et 2 % en catégorie A). Il s'agit surtout de fonctionnaires inaptes ou reclassés, ou d'agents handicapés ou assimilés ; ils représentent respectivement 32 % et 28 % des agents reconnus travailleurs handicapés.

UN NOUVEL INDICATEUR DANS LE DOMAINE DE L'HYGIÈNE ET DE LA SÉCURITÉ

En 2005, le REC s'est enrichi avec cette nouvelle rubrique "Hygiène et sécurité".



En 2005, 35 360 accidents du travail imputables au service ou au trajet ont été recensés. Parmi ceux-ci, 91,9 % sont des accidents de service.

Ces accidents de service touchent surtout les agents de la filière :

- technique : 65,6 %
- médico-sociale : 14,5 %
- administrative : 10,4 %

Les autres filières représentent moins de 10 % des accidents de service.

Dans le cadre de la prévention des risques, les collectivités et EP ont dépensé, en moyenne, 111 € par agent en matière d'hygiène et de sécurité en 2005.

Des documents obligatoires ont été élaborés (même si des progrès importants restent à faire) et des personnels ont été affectés à la prévention.

Part des collectivités ayant établi un ou des document(s) obligatoire(s) de prévention	
Rapport du médecin de prévention	34,6 %
Rapport annuel d'évaluation des risques professionnels	27,5 %
Document unique	25,6 %
Programme annuel de prévention	24,8 %
Fiches des risques professionnels	18,7 %

Personnels affectés à la prévention	
ACMO	348
ACFI	83
Médecins de prévention	180
Autres personnels	397

LES COMMUNES, CCAS ET CDE¹

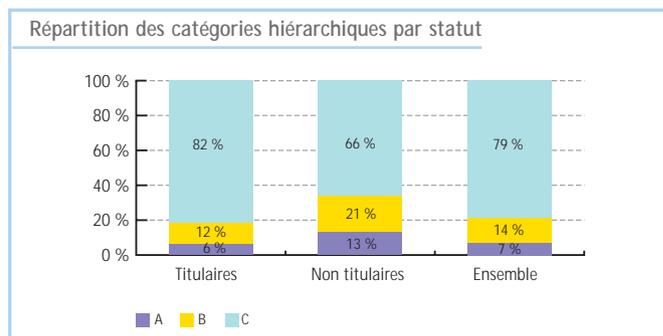
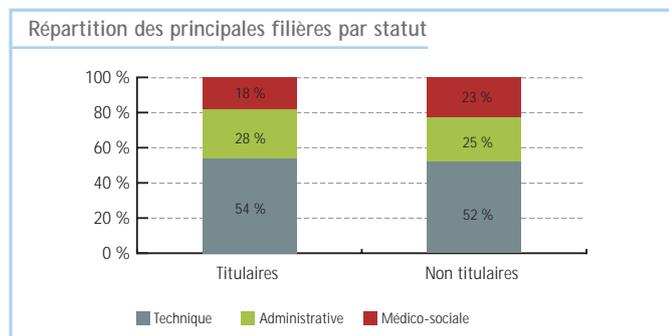
→ 80 % des effectifs dans les communes

→ Une part supérieure de non titulaires et de non permanents

	Moins de 350 agents		De 350 à 500 agents		De 500 à 1000 agents		Plus de 1000 agents		Ensemble communes	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Fonctionnaires	4559	66%	10024	61%	16655	66%	34889	65%	66131	64%
Non-titulaires sur emploi permanent	956	14%	1980	12%	3969	16%	7082	13%	13990	14%
<i>Sous-total Permanent</i>	<i>5515</i>	<i>79%</i>	<i>12004</i>	<i>73%</i>	<i>20624</i>	<i>82%</i>	<i>41971</i>	<i>78%</i>	<i>80121</i>	<i>78%</i>
Agents sur emploi non-permanent	1439	21%	4539	27%	4636	18%	12009	22%	22623	22%
Ensemble	6954	100%	16543	100%	25260	100%	53980	100%	102744	100%
Part des effectifs totaux	5%		13%		20%		42%		80%	
Part des femmes	67%		65%		65%		63%		64%	
Age moyen	42 ans et 8 mois		42 ans et 2 mois		42 ans et 6 mois		42 ans et 4 mois		42 ans et 5 mois	
Part des moins de 30 ans	12,9%		14,3%		14,3%		13,9%		14,0%	
Part des 50 ans et plus	27,7%		25,6%		26,8%		25,6%		26,1%	

→ Les filières administrative et technique plus présentes que dans l'ensemble des collectivités

→ Des quotités de travail comparables à celles observées au niveau global



- Peu de variations entre les différentes strates de communes en ce qui concerne les effectifs par filière, la répartition par catégorie hiérarchique et la répartition titulaires/non titulaires.
- 94 % des agents sont à temps complet, dont 6 % sont à temps partiel.

¹ On utilisera ici le terme de communes pour désigner les communes, CCAS et CDE, les communes constituant une grande majorité des effectifs de ce groupe.

→ Une baisse des effectifs dans les communes de plus de 1000 agents

→ Une part plus importante d'agents non titulaires dans les arrivées

7190 arrivées (dont 38 % de fonctionnaires)

↓
Communes

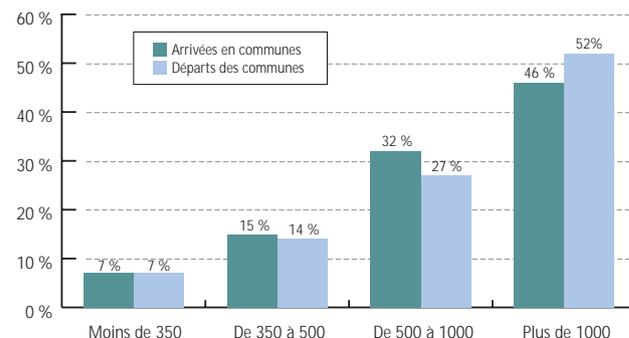
7645 départs (dont 55 % de fonctionnaires)

Arrivées de fonctionnaires : des recrutements directs à 38 %, des mutations à 26 % et des recrutements de lauréats de concours à 15 %. Plus la commune est grande, plus la part des recrutements par mutation est faible et plus la part des recrutements directs et par voie de concours est élevée.

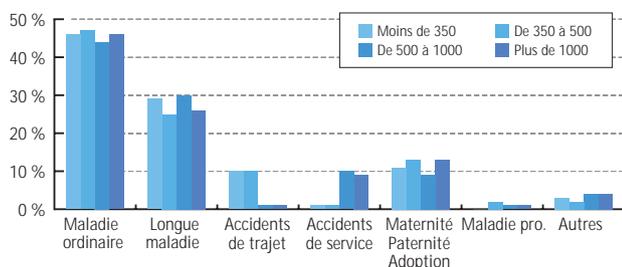
Départs de fonctionnaires : des détachements, mutations ou fin de détachement à 37 %, des départs en retraite ou en CFA à 27 % ou en congé parental ou disponibilité à 22 %. La part des départs en retraite augmente avec la taille de la commune.

	Moins de 350 agents	De 350 à 500 agents	De 500 à 1000 agents	Plus de 1000 agents	Ensemble communes
Taux d'arrivée	9,36%	8,95%	11,20%	7,79%	8,95%
Taux de départ	9,36%	8,89%	10,12%	9,42%	9,51%
Ratio de remplacement	1,00	1,01	1,11	0,83	0,94

Part des flux des communes selon les effectifs



Répartition des journées d'absence en fonction du motif et de la taille de la commune



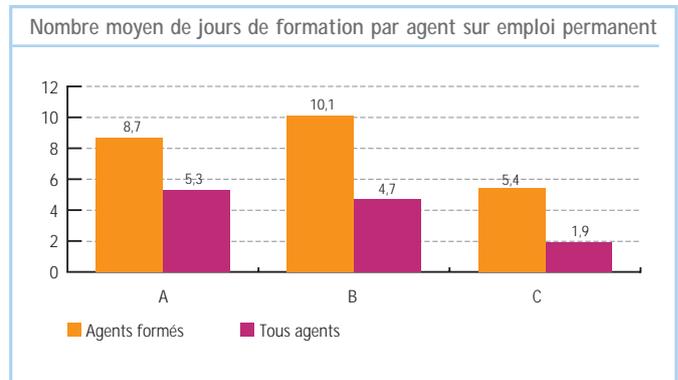
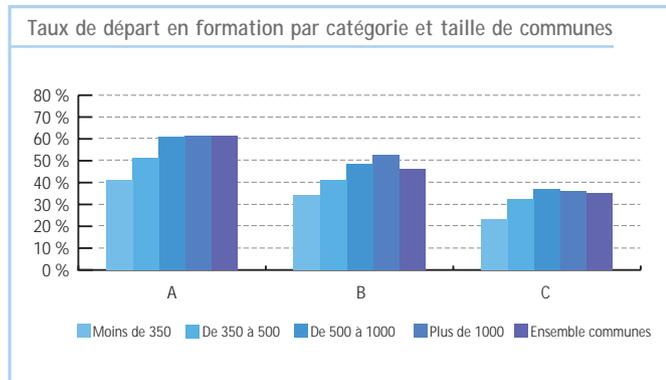
→ Absences au travail

Plus d'accidents de trajets dans les petites communes, plus d'accidents de service dans les grandes communes.

Nombre de jours moyens d'absence par type d'absence

	Moins de 350 agents		De 350 à 500 agents		De 500 à 1000 agents		Plus de 1000 agents		Ensemble communes	
	Titulaires	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires
Maladie ordinaire	12,0	8,9	12,2	11,3	13,6	7,4	13,5	9,8	13,2	9,3
Longue maladie	8,4	2,7	7,4	1,0	10,1	1,5	8,5	0,8	8,7	1,2
Accidents du travail	2,9	2,0	3,0	1,4	3,6	1,7	3,2	1,5	3,3	1,6
Ensemble absences	27,0	16,3	27,0	17,7	31,4	13,2	30,6	15,7	30,0	15,3

→ Un taux de départ en formation qui augmente avec la taille des communes

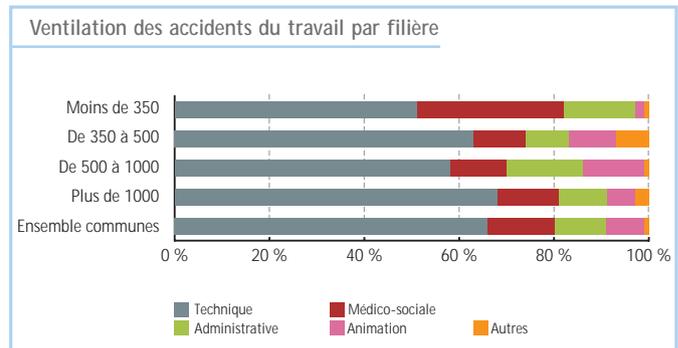
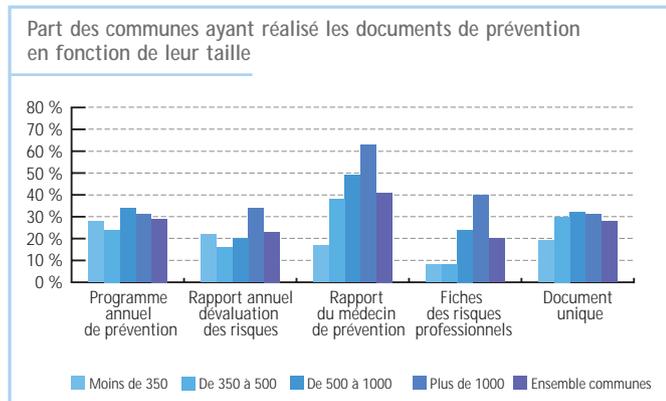


	Moins de 350 agents	De 350 à 500 agents	De 500 à 1000 agents	Plus de 1000 agents	Ensemble communes
Nombre de jours par agent	2,1	1,8	2,2	2	2
% des effectifs partis en formation	6%	7%	9%	9%	9%
Dépenses de formation par agent	231 €	219 €	244 €	238 €	236 €

→ Des actions variées en matière de santé au travail selon la taille de la commune

Plus la commune est grande, plus la part des accidents de service parmi les accidents du travail est importante.

	Moins de 350 agents	De 350 à 500 agents	De 500 à 1000 agents	Plus de 1000 agents	Ensemble communes
Dépenses d'hygiène et sécurité par agent	103 €	116 €	153 €	97 €	114 €
Nombre accidents du travail	2983	1118	4849	24315	33279
Dont accident de service	80%	89%	93%	94%	93%
% de handicapés	3%	3%	4%	4%	4%

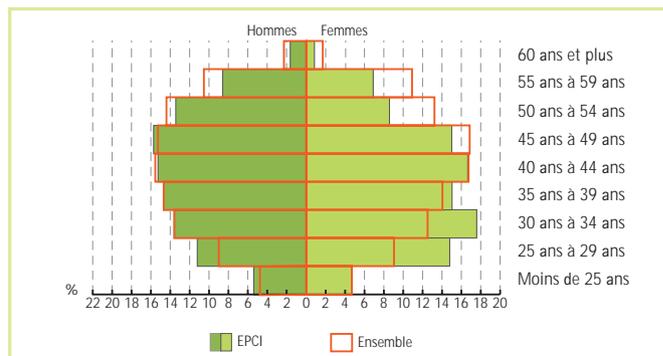


LES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS DE COOPÉRATION INTERCOMMUNALE

→ Des effectifs plus jeunes → Une part plus importante d'hommes

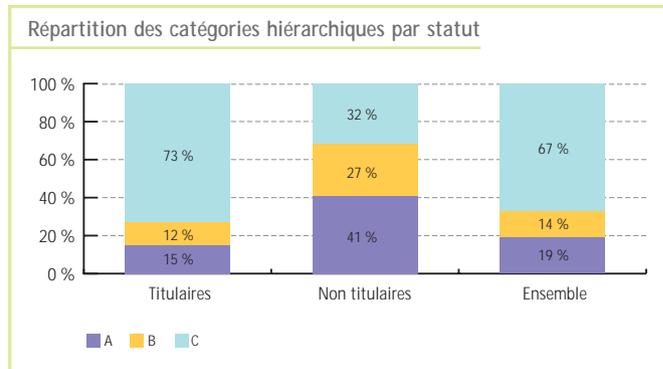
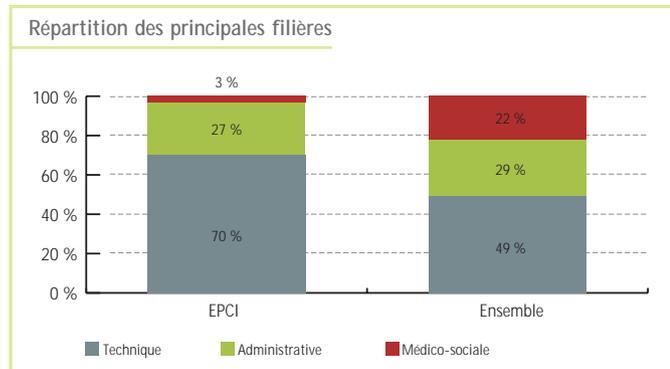
	Effectifs	%
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	3115	81,4 %
Non-titulaires sur emploi permanent	567	14,8 %
<i>Sous-total Permanent</i>	3682	96,3 %
Autres agents sur emploi non-permanent	143	3,7 %
ensemble	3825	100,0 %

- Les **58 EPCI** ayant répondu représentent **3 %** des effectifs totaux.
- **37 %** des agents sont des femmes.
- L'âge moyen des agents est de **40 ans 11 mois**.
- **17,6 %** des agents ont moins de 30 ans, **21,1 %** ont 50 ans et plus.



→ Sur-représentation de la filière technique et des catégories A et B

- **95 %** des agents travaillent à temps complet, dont **3 %** à temps partiel.



→ Des recrutements importants à relier avec le développement de l'intercommunalité

→ Une part plus importante des fonctionnaires à la fois dans les départs et les arrivées

1051 arrivées (dont 80% de fonctionnaires)

↓
EPCI

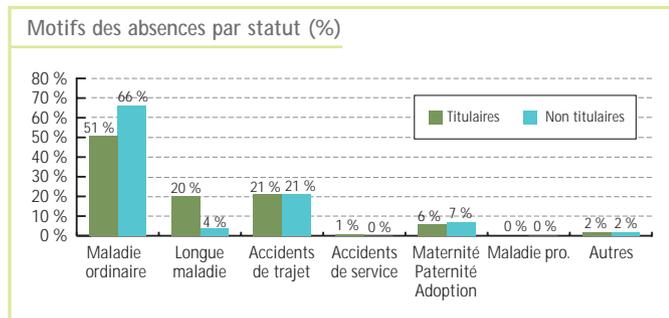
256 départs (dont 71% de fonctionnaires)

Taux d'arrivée : 32 %
Taux de départ : 7,8 %
Ratio de remplacement : 4,1

Recrutements de fonctionnaires : des transferts de compétence à 37 %, des détachements d'autres collectivités à 32 % et des mutations à 12 %.

Départs de fonctionnaires : des détachements, mutations ou fin de détachement à 50 %, des congés parentaux ou disponibilité à 18 % et des départs en retraite à 17 %.

→ Plus de maladie ordinaire et d'accidents de trajet, moins de longue maladie, d'accident de service et de congé pour maternité et paternité

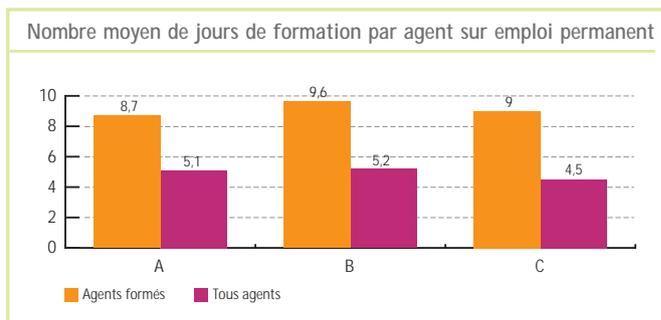
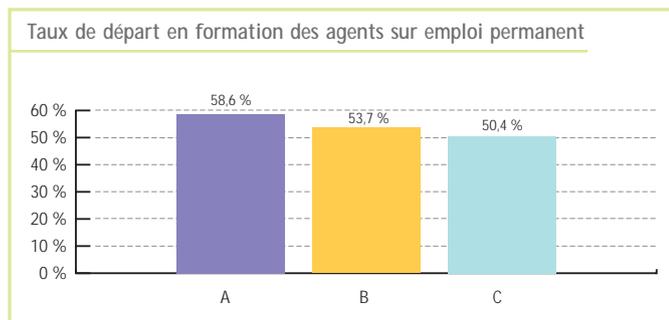


Nombre de jours moyens d'absence par type d'absence

Type d'absence	Titulaires	Non titulaires
Maladie ordinaire	10,2	10,2
Longue maladie	4,0	0,4
Accidents du travail	4,4	1,8
Ensemble absences	20,1	8,8

→ Des taux de départ plus élevés et des formations plus longues, surtout pour les catégories C

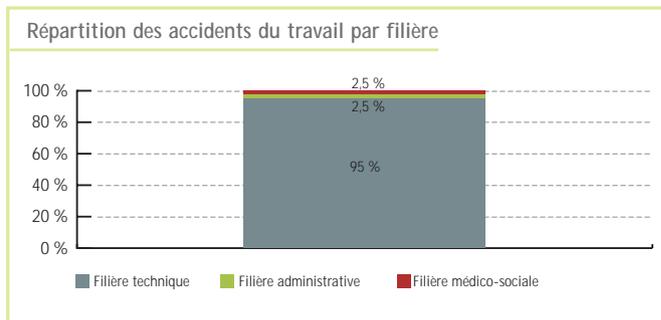
- 4,7 jours moyens de formation par agent
- 18 % des effectifs partis en formation
- 542 € de dépense moyenne de formation par agent



→ Des dépenses importantes en matière d'hygiène et de sécurité

→ Peu d'agents handicapés mais 57 % des EPCI emploient moins de 20 agents

Dépenses d'hygiène et de sécurité par agent	410 €
Nombre d'accidents du travail	356
dont accidents de service (en %)	90 %
% d'agents handicapés	2 %
% d'EPCI ayant un programme annuel de prévention	16,9 %
% d'EPCI ayant un rapport annuel d'évaluation des risques professionnels	11,3 %
% d'EPCI ayant un rapport du médecin de prévention	20,7 %
% d'EPCI ayant des fiches des risques professionnels	15,1 %
% d'EPCI ayant un document unique	13,2 %

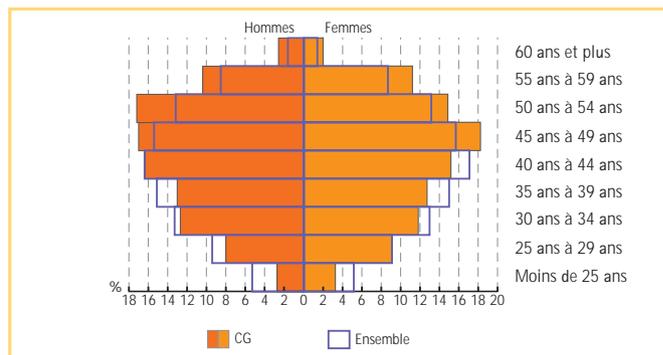


LES CONSEILS GÉNÉRAUX

- Une part plus importante d'agents occupant un emploi permanent
- Plus d'agents de 50 ans ou plus et moins de jeunes

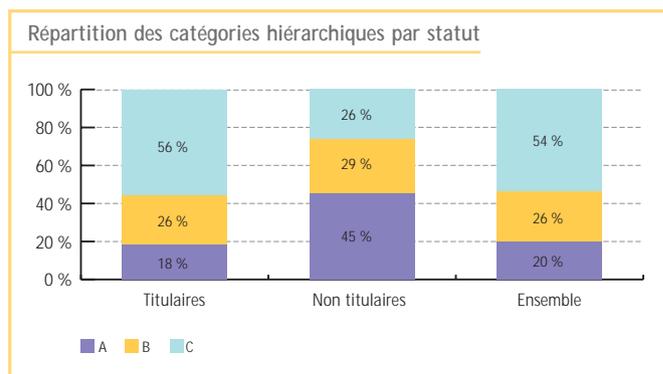
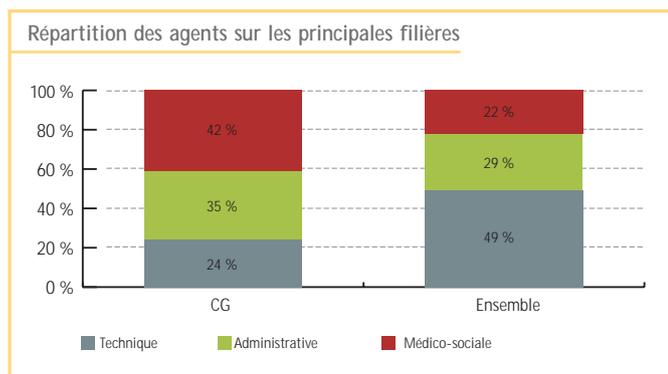
	Effectifs	%
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	14909	82,3%
Non-titulaires sur emploi permanent	1441	8,0%
<i>Sous-total Permanent</i>	<i>16350</i>	<i>90,3%</i>
Autres agents sur emploi non-permanent	1765	9,7%
ensemble	18115	100,0%

- Les 3 conseils généraux (CG) représentent **14 %** des effectifs totaux.
- **78 %** des agents sont des femmes.
- L'âge moyen est de **43 ans et 2 mois**.
- **12,7 %** des agents ont moins de 30 ans, **28,8 %** ont 50 ans ou plus.



- Des emplois concentrés sur quelques filières et un recours au temps partiel plus fréquent
- Part plus importante d'agents de catégories A et B

- Une part négligeable des agents travaille à temps non complet.
- **13 %** des agents à temps complet sont à temps partiel.



- Flux : stabilité des effectifs

1036 arrivées (dont 70 % de fonctionnaires)

↓
Conseils généraux

1028 départs (dont 74 % de fonctionnaires)

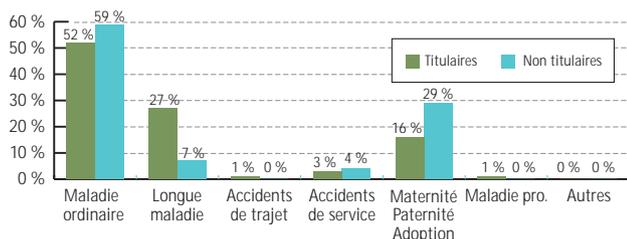
↓
Taux d'arrivée : 6,3 %
Taux de départ : 6,3 %
Ratio de remplacement : 1,01

Recrutements de fonctionnaires : 44 % de recrutements directs, 19 % de recrutements sur concours et 19 % de mutations.

Départs de fonctionnaires : 35 % de détachements, mutations ou fin de détachement, 32 % de congés parentaux ou mise en disponibilité.

→ Plus de maladie ordinaire et de congé maternité, moins d'accidents du travail et de longue maladie

Motifs des absences par statut (%)



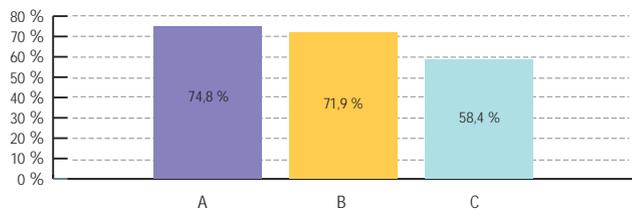
Nombre de jours moyens d'absence par type d'absence

Type d'absence	Titulaires	Non titulaires
Maladie ordinaire	12,7	9,4
Longue maladie	6,5	1,2
Accidents du travail	1,1	0,7
Ensemble absences	24,5	15,9

→ Des taux de départ en formation plus élevés

- 4,2 jours moyens de formation par agent
- 30% des effectifs partis en formation
- 405 € de dépense moyenne de formation par agent

Taux de départ en formation des agents sur emploi permanent



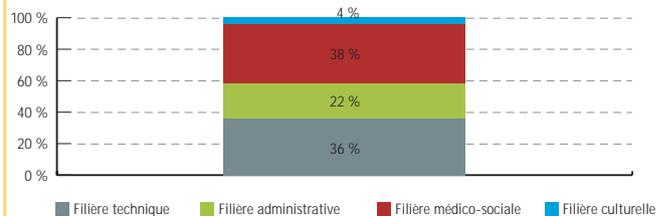
Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent



→ Le taux légal d'emploi des personnes handicapées est presque atteint

Dépenses d'hygiène et de sécurité par agent	20 €
Nombre d'accidents du travail	1012
dont accidents de service (en %)	71 %
% d'agents handicapés	5,43 %
% de CG ayant un programme annuel de prévention	33 %
% de CG ayant un rapport annuel d'évaluation des risques professionnels	0 %
% de CG ayant un rapport du médecin de prévention	100 %
% de CG ayant des fiches des risques professionnels	66 %
% de CG ayant un document unique	0 %

Répartition des accidents du travail par filière

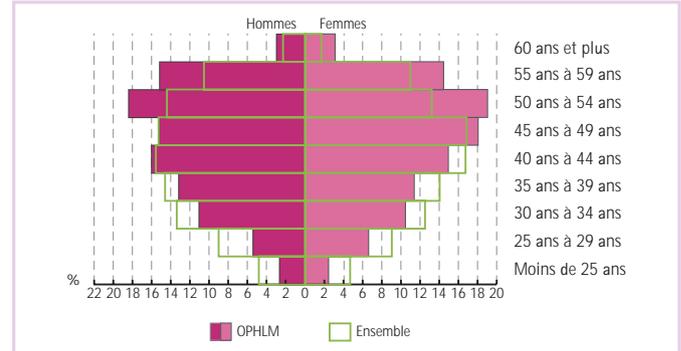


LES OPHLM, ODHLM ET OPAC²

- Une part des hommes plus importante et un vieillissement plus accentué
- La quasi-totalité des emplois sont permanents

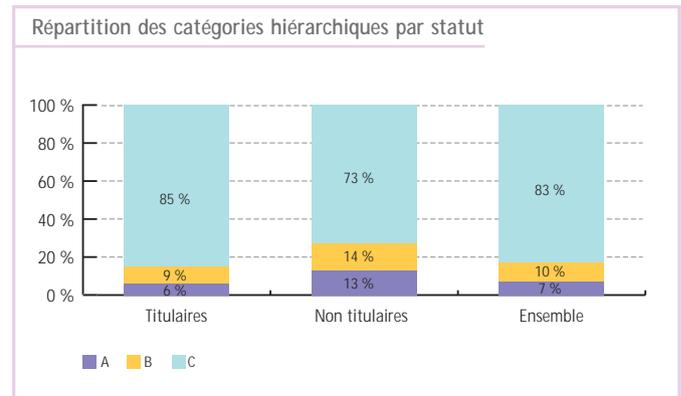
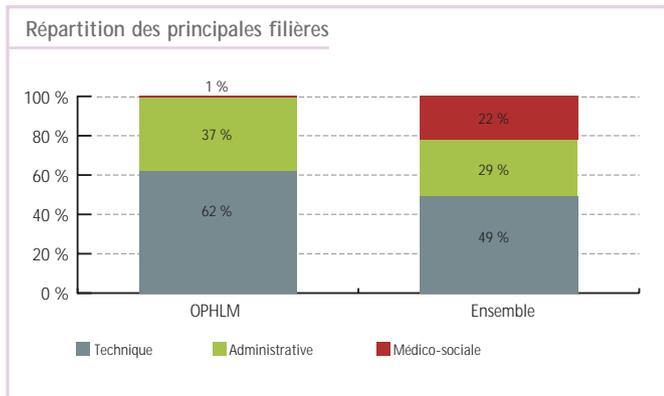
	Effectifs	%
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	2462	76,7 %
Non-titulaires sur emploi permanent	715	22,3 %
<i>Sous-total Permanent</i>	<i>3177</i>	<i>98,9%</i>
Autres agents sur emploi non-permanent	34	1,1 %
ensemble	3211	100,0 %

- Les **36 OPHLM** ayant répondu représentent **2,5 % des effectifs** totaux.
- **51 %** des agents sont des femmes.
- L'âge moyen est de **45 ans**.
- **8,3 %** des agents ont moins de 30 ans, **36,4 %** ont 50 ans et plus.



→ Seulement deux filières représentées et une majorité d'agents de catégorie C

- Une quantité négligeable des agents à temps non complet.
- **4 %** des agents à temps complet sont à temps partiel.



→ Flux: un équilibre entre arrivées et départs

273 arrivées (dont 39 % de titulaires)

↓
OPHLM

277 départs (dont 42 % de titulaires)

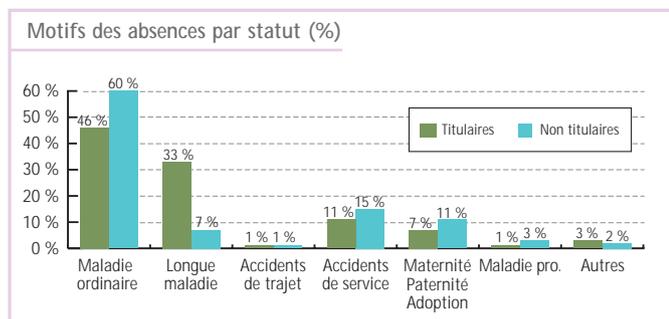
Taux d'arrivée : 8,6 %
Taux de départ : 8,7 %
Ratio de remplacement : 0,99

Recrutements de fonctionnaires : des mutations à 57 % et des recrutements directs à 25 %.

Départs de fonctionnaires : des détachements, mutations ou fin de détachement à 43 %, des départs en retraite ou en CFA à 27 % et des congés parentaux ou disponibilité à 23 %.

² On utilisera ici le terme d'OPHLM pour désigner les OPHLM, ODHLM et OPAC, les OPHLM constituant une grande majorité des effectifs de ce groupe.

→ Plus d'accidents de service et de congés longue maladie, moins de congés maternité et paternité

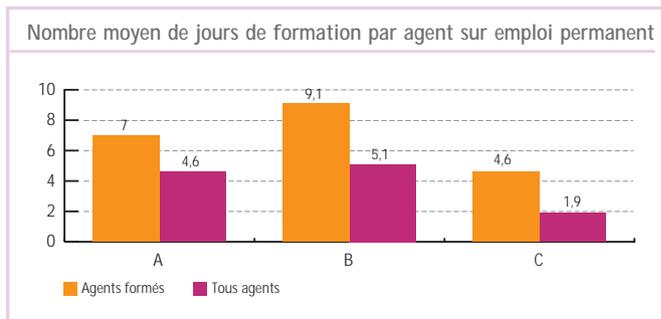
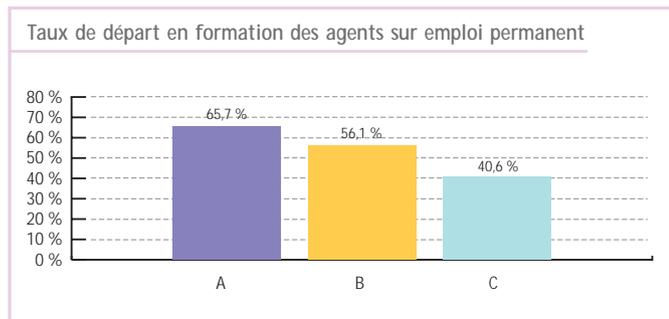


Nombre de jours moyen d'absences par type d'absence

Type d'absence	Titulaires	Non titulaires
Maladie ordinaire	14,2	9,1
Longue maladie	10,2	1,1
Accidents du travail	3,5	2,3
Ensemble absences	31,1	15,1

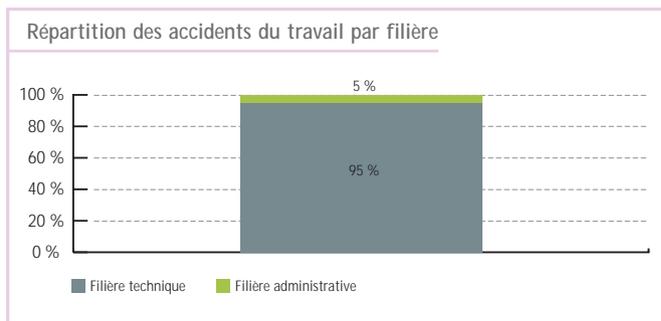
→ Des données concernant les formations proches de l'ensemble des collectivités

- 2,4 jours moyen de formation par agent
- 12% des effectifs partis en formation
- 496 € de dépense moyenne de formation par agent



→ Handicap, santé, conditions de travail

Dépenses d'hygiène et de sécurité par agent	138 €
Nombre d'accidents du travail	695
dont accidents de service (en %)	97%
% d'agents handicapés	3%
% d'OPHLM ayant un programme annuel de prévention	16,7%
% d'OPHLM ayant un rapport annuel d'évaluation des risques professionnels	5,6%
% d'OPHLM ayant un rapport du médecin de prévention	25%
% d'OPHLM ayant des fiches des risques professionnels	13,9%
% d'OPHLM ayant un document unique	36,1%



Direction de la publication : Jacques Alain Bénisti
Dépôt légal en cours
Remerciements : collectivités et établissements publics ayant répondu au bilan social
Réalisation : Bénédicte Rajot, Laetitia Tiratay : bilansocial@cig929394.fr, 01 56 96 81 90 / 82 70
Direction de l'Emploi, service GPEEC.
Conception et mise en page : Atelier Maupoux
Décembre 2006