



BILAN SOCIAL

Données 2001
sur les collectivités
de la petite couronne

Rapport sur l'état des collectivités

La loi n°94-1134 du 27 décembre 1994 modifie 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, formations, relations professionnelles, autres conditions de vie relevant de la collectivité.

Avant-propos

Les centres de gestion doivent établir tous les 2 ans un rapport sur l'état des collectivités et présenter au comité technique paritaire (CTP) le rapport des collectivités de moins de 50 agents. Les établissements employant plus de 50 agents présentent le rapport à leur propre CTP. Ce document présente les principales données chiffrées relatives aux agents territoriaux.

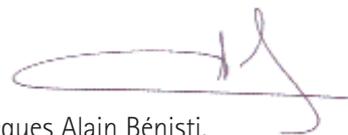
Le Centre Interdépartemental de Gestion de la petite couronne diffuse régulièrement depuis 1997, grâce à la participation active des collectivités, d'une part une synthèse du bilan social des collectivités de moins de 50 agents relevant du comité technique paritaire placé auprès du CIG, et d'autre part une synthèse du bilan social de l'ensemble des collectivités en petite couronne. Celles-ci disposent ainsi d'une vision exhaustive et comparative des effectifs des agents et de leurs évolutions.

Cette année, la synthèse du bilan social 2001 s'inscrit dans la collection « Les diagnostics de l'emploi territorial », votre CIG souhaitant vous apporter l'éclairage le plus complet pour la gestion de vos ressources humaines.

A la suite de nombreuses questions relatives au recueil des données du bilan social 2001, nous avons voulu étoffer cette synthèse en ajoutant des éléments explicatifs concernant les démarches et les objectifs du bilan social.

Le document du rapport sur l'état de la collectivité est complexe. Il présente des chiffres bruts qu'il convient ensuite de présenter pour une lecture claire. C'est pourquoi il est impératif de sensibiliser les collectivités aux enjeux du bilan social. A partir des mêmes informations que celles contenues dans le rapport, le bilan social fait apparaître en un coup d'œil les éléments essentiels : ainsi une pyramide des âges des hommes et des femmes travaillant dans la collectivité est plus parlante qu'un tableau de répartition des effectifs par sexe et par âge. Le bilan social, document de synthèse et d'analyse, devient alors un outil de gestion.

Le Président



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

Le bilan social, une démarche :

A L'ÉCHELLE LOCALE :

Les centres de gestion

- Diffusent aux collectivités un recueil élaboré d'indicateurs.
- Collectent et analysent les données.
- Réalisent et présentent un rapport pour les collectivités de moins de 50 agents aux Comités Techniques Paritaires rattachés au centre de gestion et le communiquent à chaque préfecture.
- Communiquent l'ensemble des rapports au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale.
- Coopèrent à l'amélioration du dispositif auprès du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale et de la Direction Générale des Collectivités Locales.
- Conseillent si besoin les collectivités pour élaborer leur bilan social dans la perspective d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

A L'ÉCHELLE NATIONALE :

- Transmission des données à la Direction Générale des Collectivités Locales, au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale et au Centre National de la Fonction Publique Territoriale.
- Traitement des résultats par L'Observatoire de la Fonction Publique Territoriale.
- Diffusion par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale du document de synthèse nationale à toutes les collectivités et établissements publics.
- Première source nationale de données statistiques sur la Fonction publique territoriale.
- Eléments de diagnostic pour les décideurs nationaux.

Le bilan social, un outil :

d'information

- Recueil à référence historique et photographies à un instant T : il regroupe en un document unique, les principales données chiffrées.
- Outil de connaissance sociale de la collectivité : il appréhende la population des collectivités et s'interroge sur les données sociales.
- Elaboration des indicateurs communs, apportant une homogénéité dans la façon de dénombrer le personnel et d'analyser ses caractéristiques.
- Vecteur d'information du personnel et des élus locaux sur la structure dans laquelle ils travaillent, le bilan social permet de procéder à des comparaisons opportunes avec d'autres collectivités sur la base d'indicateurs identiques.

de planification

- Outil de management à travers les projections et les prévisions qu'il permet d'élaborer.
- Outil d'aide à l'élaboration d'une démarche de gestion prévisionnelle des effectifs.
- Outil comparatif d'aide à la décision pour les collectivités.

de concertation

- Favorise le dialogue social avec les représentants du personnel sur la base de données claires, objectives et comparables dans le temps.

L'instauration de cette démarche dans une collectivité demande tout d'abord de :

- s'initier aux indicateurs sociaux et à leurs techniques d'élaboration.
- identifier les sources de données.
- Collecter les informations, adapter le système informatique.
- Analyser les informations recueillies.
- créer le document de synthèse.

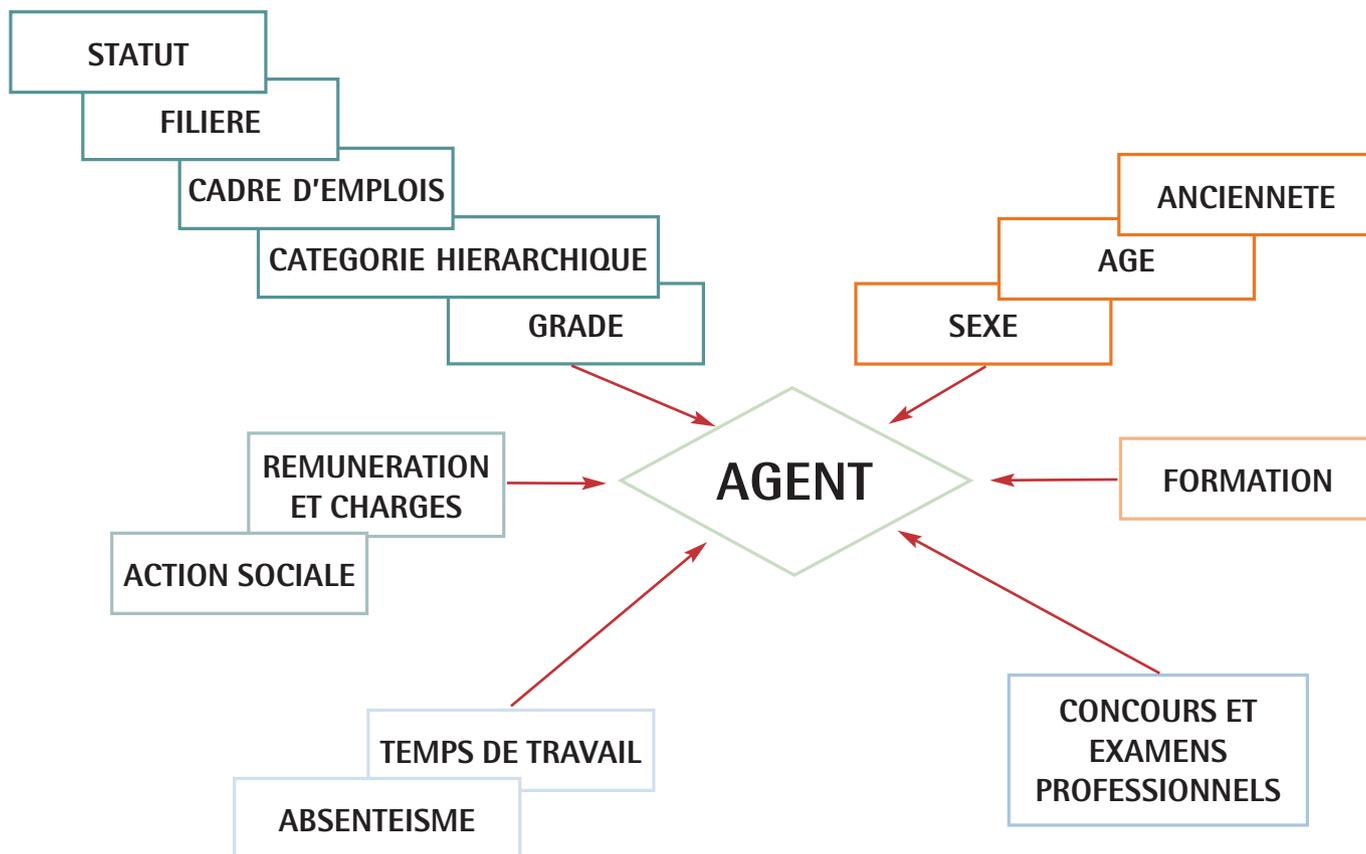
Les années suivantes, le bilan social évolue, en fonction des besoins, ou de phénomènes nouveaux à quantifier.

Le bilan social, un panel d'indicateurs

Le bilan social regroupe en un document unique, les principaux indicateurs concernant les agents des collectivités. En fonction des besoins des collectivités et des problématiques posées, un certain nombre d'indicateurs sont mis en avant, évoluent et d'autres peuvent être créés afin d'apporter une analyse plus fine. On pense, par exemple, essentiellement aujourd'hui à la répartition par

âge qui sert à calculer le taux de départ à la retraite.

La pertinence d'un indicateur est accrue dès lors qu'il peut être croisé avec d'autres données. Par exemple, l'âge des agents, si il est mis en relation avec le sexe, permet d'affiner l'analyse des décideurs locaux sur la structure des effectifs.



Synthèse du bilan social,

données 2001 sur les collectivités de la petite couronne

(de moins et de plus de 50 agents)

Après avoir décliné les différentes démarches et différents objectifs du bilan social, nous vous adressons la synthèse du bilan social pour l'année 2001.

Cette synthèse présente les données quantitatives relatives aux agents des collectivités de l'ensemble de la petite couronne en 2001.

Le taux de retour s'élève à 93 % pour les collectivités de moins de 50 agents et à 86 % pour les collectivités de plus de 50 agents, soit un taux de retour global de 88,7 % (313 collectivités) représentant 136 966 agents.

Ces résultats nous permettent d'avoir une photographie quasi exhaustive de la situation en petite couronne.

Les données sont diffusées sur l'extranet des collectivités de la petite couronne et sur le site Internet du centre de gestion www.cig929394.fr

Méthodologie :

Fin janvier 2002 : journées d'informations sur " le rapport sur l'état de la collectivité ".

Mi février : envoi des disquettes à toutes les collectivités.

Avril à Juin : recueil des données auprès des collectivités de moins de 50 agents.

19 Juin : présentation au CTP pour avis.

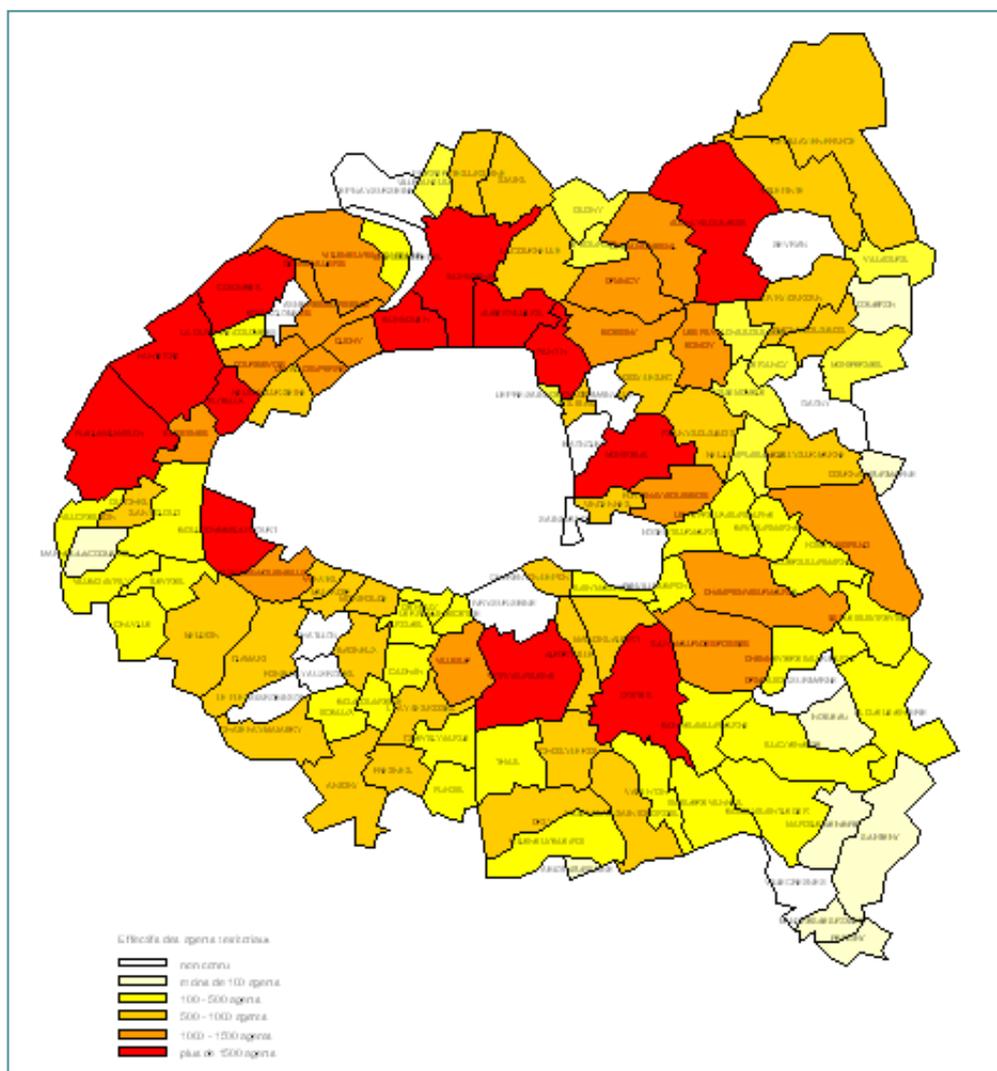
Juillet à novembre : conseils, aide et réception des données des collectivités de plus de 50 agents.

Jusqu'à février 2003 : traitement des données et conception du bilan social.

La plus grande partie de l'étude porte sur les **emplois permanents** occupés soit par des fonctionnaires (titulaires et stagiaires) soit par des agents non titulaires (contractuels, remplaçants et non titulaires sur poste vacant).

L'élément comparatif (par rapport à 1997 et 1999) permet de faire apparaître des informations nouvelles ou supplémentaires significatives.

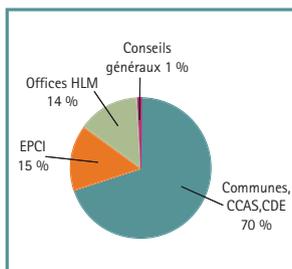
Effectifs des agents territoriaux par commune



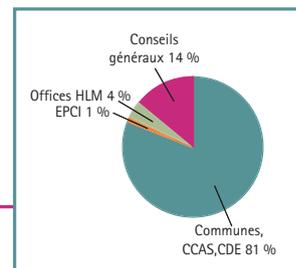
LES EMPLOYEURS PUBLICS LOCAUX

En 2001, la petite couronne recense 353 collectivités ou établissements publics. Parmi ces 353 collectivités, 313 ont répondu au bilan social soit un taux de réponse s'élevant à 88,6 %.

Par rapport à 1999, le poids des communes, CCAS, CDE dans le total des réponses est supérieur en 2001 même si la répartition des effectifs sur emplois permanents par type de collectivités reste similaire.

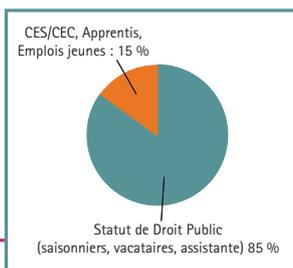
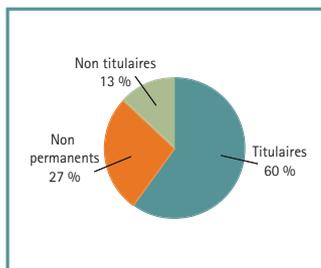


Poids de chaque type de collectivités dans le total des réponses



Répartition des effectifs sur emplois permanents par type de collectivités

Répartition de l'ensemble des agents



Les emplois non permanents

LES AGENTS TERRITORIAUX

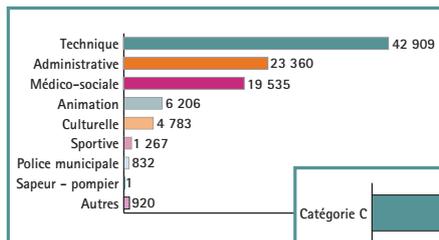
Sur 136 966 agents recensés à travers les bilans sociaux on dénombre :

- 99 813 agents sur emploi permanent dont 17 254 agents non titulaires
- 37 153 agents sur emploi non permanent

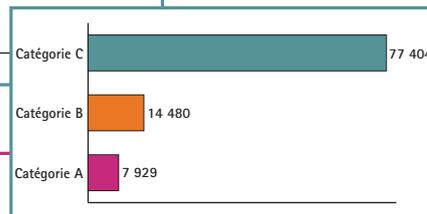
Sur l'ensemble des agents sur emploi permanent, 17 % sont des agents non titulaires, soit 2 points de plus qu'en 1999.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIÈRE ET PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE

Tout comme les années antérieures, un peu moins d'une personne sur deux travaille dans la filière technique et une sur 4 dans la filière administrative et médico-sociale. Les autres filières représentent chacune moins de 5 % de l'ensemble des agents sur emploi permanent. La répartition par catégorie hiérarchique est identique à celle de 1999 : les agents de catégorie C sont les plus nombreux avec 77 % des effectifs, les agents de catégorie B représentent 15 % des effectifs et les agents de catégorie A, 8 %.



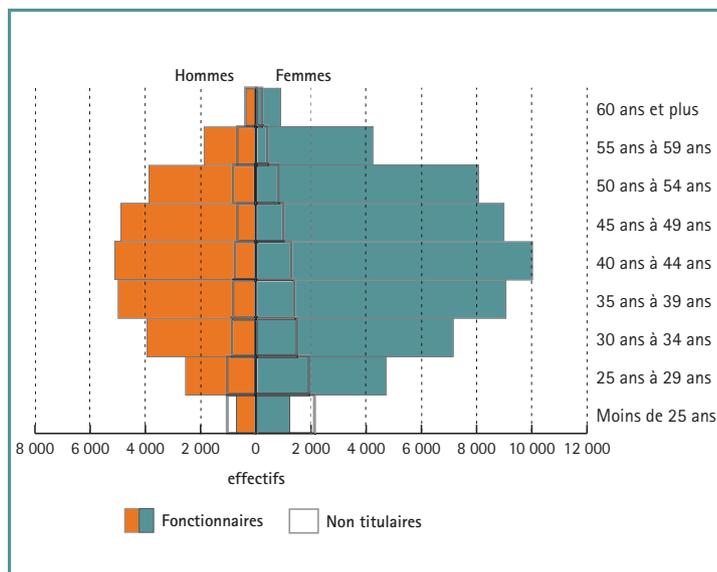
Répartition par filière



Répartition par catégorie hiérarchique

LES ASPECTS DÉMOGRAPHIQUES

- La pyramide des âges des fonctionnaires est assez équilibrée et assure une certaine régularité des départs. Cependant la classe d'âge la plus importante est celle des « 35-45 ans » (35 % des effectifs). La pyramide révèle donc un vieillissement de la population. Les plus de 50 ans représentent 22 % de l'ensemble des agents.
- La pyramide des âges des non titulaires est constituée d'une majorité de jeunes agents. L'effectif le plus important se situe chez les moins de 30 ans (35 % des effectifs).
- Ces pyramides des âges représentent une photo globale de la répartition par âge des agents. Cependant, elles masquent les disparités entre cadres d'emplois, certains étant plus jeunes que d'autres (pour plus d'informations vous pouvez consulter notre site Internet).



La progression de l'âge moyen des agents s'est ralentie : 41 ans contre 41 ans et 1 mois en 1999. Par contre, la répartition par sexe reste la même : 35 % d'hommes pour 65 % de femmes.

L'ANCIENNETÉ

L'ancienneté moyenne des fonctionnaires est de 11 ans et 6 mois ; celle des agents non titulaires est de 5 ans et 3 mois. Par rapport à 1999, l'ancienneté a diminué pour les fonctionnaires, comme pour les non titulaires, traduisant une plus grande mobilité, le recrutement d'un plus grand nombre de jeunes agents ou un nombre de départs supérieur à celui des arrivées.

LES MOUVEMENTS DU PERSONNEL

Arrivées de fonctionnaires : 4 393

- 58 % de recrutements directs ou concours
- 27 % de mutations
- 9 % de détachements
- 6 % de promotions internes

Arrivées d'agents non titulaires : 6 639

- 87,5 % de recrutements pour vacances d'emploi, nécessités de service, nature des fonctions spécifiques
- 12,5 % de remplacements

Départs de fonctionnaires : 6 323

- 33 % de mutations
- 24 % de mise en disponibilité
- 19 % départs à la retraite
- 24 % : autres cas (détachements, démissions, décès, licenciements...)

Départs d'agents non titulaires : 4 427

- 67 % de fin de contrats
- 23 % de démissions
- 10 % : autres cas (licenciements, départs à la retraite, décès...)

• Pour 11 032 départs, on dénombre 10 750 arrivées. Le ratio de remplacement est proche de «1» (autant d'arrivées que de départs) mais le nombre important d'arrivées d'agents non titulaires est à signaler.

• Le ratio de remplacement pour les non titulaires est supérieur à 1,5 (pour 1 départ, 1,5 arrivée).

• 6 % des titulaires ont bénéficié d'un avancement de grade.

• 35 % des titulaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon.

• 4 147 non titulaires ont été nommés stagiaires dans l'année.

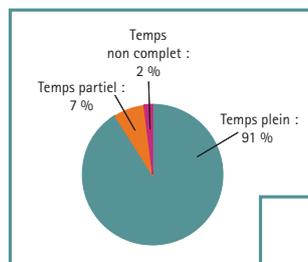
LE TEMPS DE TRAVAIL

• Les emplois à temps non complet restent minoritaires parmi l'ensemble des emplois.

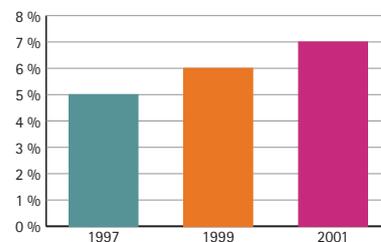
• Les emplois à temps partiel sont occupés majoritairement par des femmes.

• Tout comme les années précédentes, ce sont les agents de catégorie B qui bénéficient le plus du temps partiel.

• Depuis 1997, on note une augmentation progressive du travail à temps partiel, de 1 % chaque année. A contrario, la part des non titulaires occupant un emploi à temps partiel diminue (respectivement de 1997 à 2001 : 18 %, 12 %, 7 %). Cette augmentation de l'emploi à temps partiel chez les fonctionnaires territoriaux en petite couronne semble rejoindre la tendance générale du marché du travail.

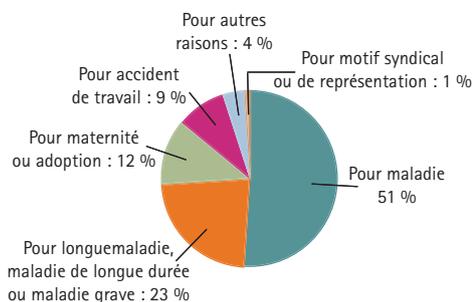


Répartition du temps de travail



Evolution des agents à temps partiel

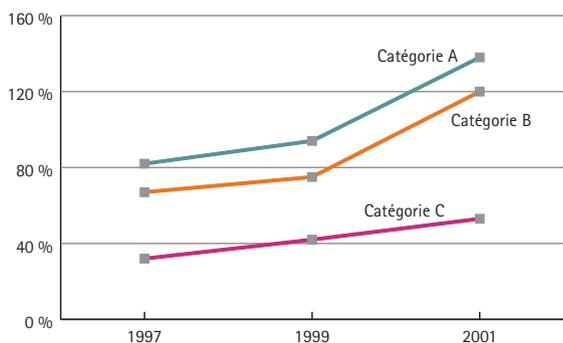
Répartition des jours d'absence



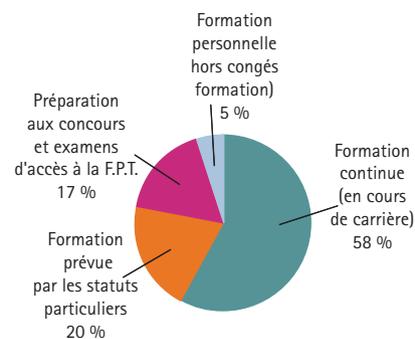
L'ABSENTEISME

- Le taux d'absence s'élève à 8 % pour les agents titulaires (pour 100 jours ouvrés, on dénombre 8 jours d'absence) et 4 % pour les agents non titulaires.
- Ces taux sont légèrement supérieurs à ceux de 1999 pour les fonctionnaires (7 %) et légèrement inférieurs pour les agents non titulaires (4,3 %).
- Les causes d'absentéisme sont similaires aux années précédentes : la maladie (y compris maladie de longue durée) représente 75 % de l'absentéisme.

LES FORMATIONS



Evolution des taux de départ en formation par catégorie hiérarchique



Répartition des journées de formation

- Depuis 1997, le taux de formation augmente fortement dans toutes les catégories hiérarchiques, répondant à une gestion accrue des compétences.
- D'une manière générale, les agents de catégorie A et B partent deux fois plus souvent en formation que les agents de

catégorie C. La formation initiale obligatoire pour les agents de catégories A et B explique en partie cette différence.

- Le CNFPT reste le principal organisme dispensateur de formation pour les collectivités en assurant près de la moitié des jours de formation.

Direction de la publication : Jacques Alain Bénisti

Dépôt légal en cours

Remerciements : aux collectivités ayant répondu au bilan social

Réalisation : Karine Gavino, service GPEEC ; k.gavino@cig929394.fr 01 56 96 81 90/ 80 93

Conception et mise en page : Evelyne Gourdin-Juin, Wilfrid Gerber, service communication

Mars 2003