

# **Le rapport sur l'état des collectivités et établissements publics (REC)**

Données au 31 décembre 2019

---

**Application et nouvelles fonctionnalités**

---

## « Données sociales 2019 des centres de gestion »

### I- Une application facilitant la saisie du REC

- Les fonctionnalités de l'application
- Savoir naviguer sur l'application : les modalités techniques
- Le CIG vous accompagne

### II- Une plateforme contribuant aussi à l'élaboration d'une GPEEC

- La GPEEC, pour aller au-delà du REC
- Pourquoi renseigner la donnée métier ?
- Comment renseigner la donnée métier ?
- Un outil s'appuyant sur le nouveau répertoire des métiers du CNFPT



## I – Une application facilitant la saisie du REC

- Les fonctionnalités de l'application
  - 3 enquêtes en 1
  - Plusieurs modalités de pré-remplissage
  - L'analyse des données
  
- Savoir naviguer sur l'application : les modalités techniques
  - La connexion
  - Les modalités de saisie
  - La transmission du REC à la DGCL
  
- Le CIG vous accompagne
  - Les outils mis à votre disposition
  - La téléassistance pour nous contacter
  - Comment transformer son REC en bilan social : s'inscrire à l'atelier

# LES FONCTIONNALITÉS DE L'APPLICATION

Renforcement  
des contrôles  
de cohérence

Pas de  
téléchargement  
de logiciel

Pré-remplissage  
du bilan social

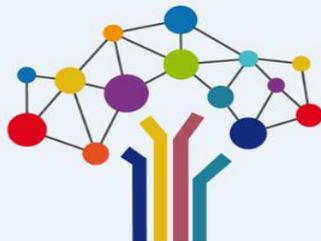
Espace sécurisé  
garantissant la  
confidentialité

Synthèses  
produites à la  
saisie

Transmission  
directe à la  
DGCL

# LES FONCTIONNALITÉS DE L'APPLICATION

Application  
Données  
Sociales  
2020



**Une application pour faciliter  
la saisie**

## 3 enquêtes en 1

Rapport sur  
l'état de la  
collectivité

Handitorial

Rapport annuel  
sur la santé, la  
sécurité et les  
conditions de  
travail  
(RASSCT)

# LES FONCTIONNALITÉS DE L'APPLICATION

## BILAN SOCIAL

Une photographie  
de l'effectif au 31  
décembre 2019

Un outil de GRH  
et de dialogue  
social

## HANDITORIAL

Une meilleure  
connaissance des  
travailleurs en  
situation de  
handicap

Un outil de  
prévention et de  
dialogue social

## RASSCT

Un bilan de la  
situation générale  
de la santé, de la  
sécurité et des  
conditions de  
travail

Un outil de GRH  
pour définir les  
politiques de  
prévention et les  
plans d'action de  
santé au travail

# L'ENQUETE HANDITORIAL

- **Enquête existante depuis 7 ans et relayée par le CIG**

- **Objectifs:**

**1) collecter des données (quantitatives et qualitatives) relatives aux travailleurs handicapés et plus largement aux BOETH** présents dans toutes les collectivités territoriales (y compris celles qui emploient moins de 20 agents en équivalent temps plein) afin de connaître :

- la situation de ces agents : ancienneté, catégorie hiérarchique, filière, grade, niveau de diplôme, métier, etc.
- et l'inaptitude sous toutes ses formes et conséquences (personnes faisant l'objet d'un avis d'inaptitude et de mesures consécutives à leur inaptitude : aménagements de poste, changements d'affectation, reclassements, etc.).

**2) alimenter :**

- L'Observatoire national du handicap et de l'inaptitude dans la fonction publique territoriale,
- Les collectivités territoriales et les établissements publics qui pourront les utiliser dans le cadre de leurs actions de prévention et leur dialogue social,
- Les interlocuteurs institutionnels des CDG (DGCL, etc.).

## L'ENQUETE HANDITORIAL

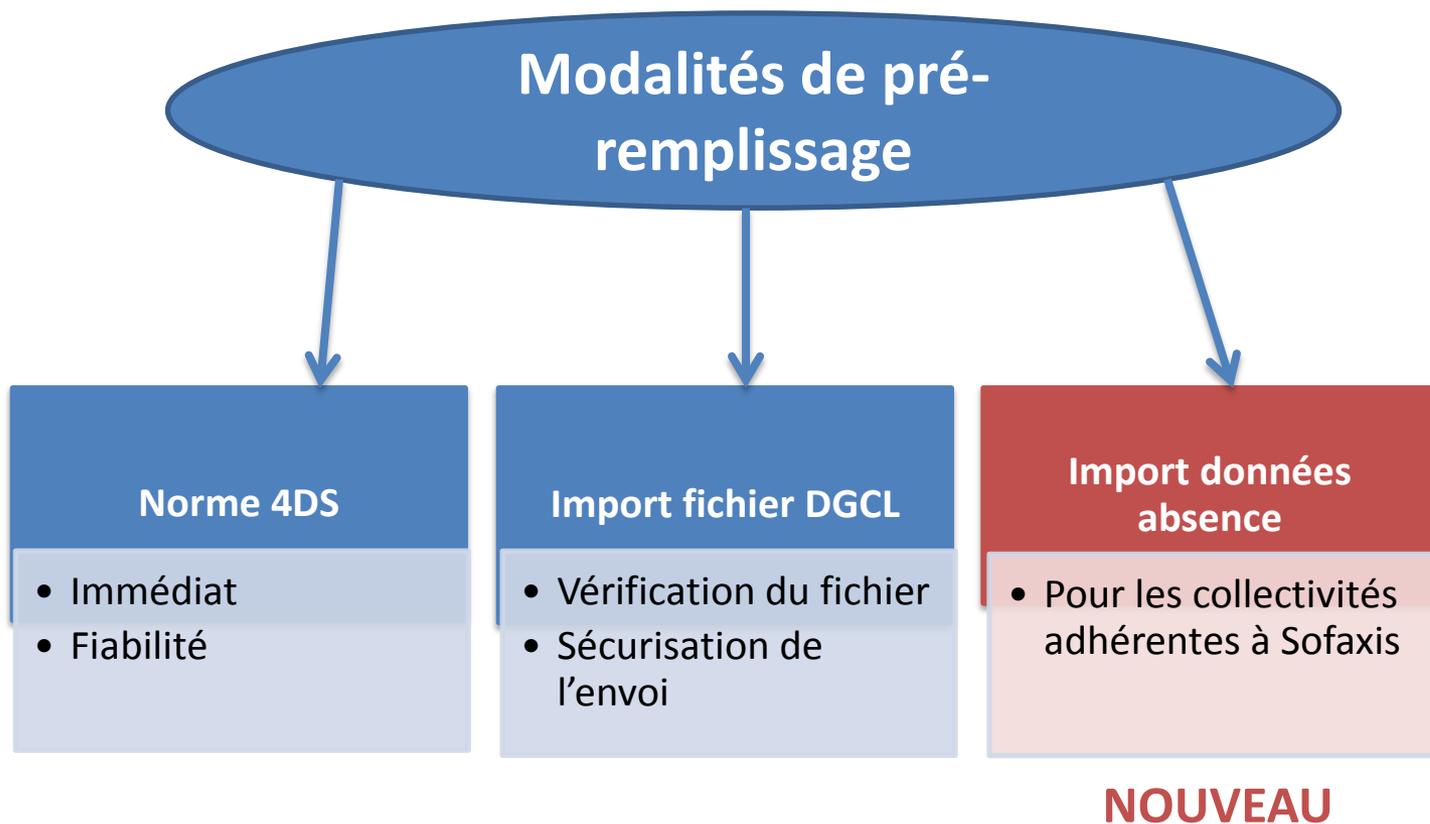
Plus précisément, cette enquête peut aider les centres de gestion à améliorer leurs actions à destination des agents BOETH en identifiant mieux leurs besoins en matière de prévention des risques professionnels et d'accompagnement au maintien dans l'emploi.

Au-delà, ces données permettent aux interlocuteurs institutionnels des centres de gestions (CSFPT, DGAFP, DGCL, etc.) et aux acteurs ressources humaines des collectivités de mieux connaître la situation de l'ensemble de ces agents (ancienneté, filière, grade, niveau de diplôme, métier...) et de bénéficier, pour ces dernières, d'indicateurs dans le cadre d'actions de prévention et d'animation du dialogue social.



Enfin, la collecte de ces données doit se faire sur la base des informations que les agents concernés ont souhaité fournir, et ne doit en aucun cas être l'occasion de les interroger sur la nature de leur handicap.

# LES FONCTIONNALITÉS DE L'APPLICATION



# LES FONCTIONNALITÉS DE L'APPLICATION

## LA NORME 4DS



### Un pré-remplissage fiable...

- Effectifs (statut, genre, catégorie, cadre d'emplois et grade)
- Rémunération (rémunération statutaire + primes et indemnités)
- Calcul de l'équivalent temps plein rémunéré
- Temps de travail

### ...à vérifier et compléter

- Absence des BOETH
- Pas de mention des articles de recrutement
- Vérification des emplois fonctionnels et des positions particulières
- Vérification des mouvements
- Seules les absences impactant la paie sont comptabilisées

# LES FONCTIONNALITÉS DE L'APPLICATION

## LA NORME 4DS

- La DADS (Déclaration Annuelle de Données Sociales) est **une formalité administrative obligatoire** que doivent accomplir toutes les administrations publiques. Cette déclaration, établie par établissement, doit être transmise au plus tard au 31 janvier de chaque année pour l'année n-1.
- Le fichier N4DS de l'année de campagne (exemple N4DS.txt 2019) peut être importé par la collectivité lors d'une campagne de collecte. Il permet le pré-remplissage agent par agent dans l'application des éléments présentés ci-dessus.

# LES FONCTIONNALITÉS DE L'APPLICATION

Pour compléter la partie absence **NOUVEAU**

La N4DS ne renseigne pas les accidents du travail et la maladie professionnelle

Partenariat avec le courtier en assurance Sofaxis

Une requête disponible sur l'espace groupe pour les collectivités adhérentes

# LES FONCTIONNALITÉS DE L'APPLICATION

Des collectivités sont actuellement adhérentes au contrat groupe assurance statutaire mis en place par le Centre de Gestion et dont Sofaxis est le partenaire.

A ce titre, Sofaxis met à disposition sur l'espace client de la collectivité une requête répondant aux exigences du logiciel bilan social, en matière d'accidents du travail, d'accidents de trajet et de maladies professionnelles. (Partie RASSCT)

Pour en disposer, il suffit que **la collectivité se connecte à son espace clients Sofaxis**, grâce à son identifiant et son mot de passe habituels. Parmi les fonctionnalités proposées, elle doit se diriger vers la partie « Déclaration de l'absentéisme » où elle trouvera la requête sous le nom « Les données du bilan social ».



🔗 [Exporter les données du bilan social > Bilan social 2019](#)

Vous pouvez télécharger ici les données de votre bilan social 2019 pour l'ensemble de la collectivité

[Obtenir le bilan social](#)

Une fois le fichier récupéré, il suffit à la collectivité de venir l'importer sur l'application Données sociales.

Par ailleurs, une autorisation sera demandée pour la transmission d'indicateurs complémentaires à Sofaxis (ex. effectif total de votre collectivité), qui lui permettra de bénéficier d'une cartographie des risques enrichie.

# LES FONCTIONNALITÉS DE L'APPLICATION

## ANALYSE DES DONNÉES

- Envoi d'un 4 pages synthétique reprenant les principaux indicateurs du REC

- Un fichier Excel au format DGCL renseigné

- Et d'autres déclinaisons à venir : rapport de situation comparée, RASSCT...

### SYNTHÈSE DU BILAN SOCIAL

Cette synthèse des données du Rapport Annuel sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Bilan Social au 31 décembre

#### Effectifs

68 agents employés par la collectivité au 31 décembre

> 46 fonctionnaires  
> 9 contractuels sur emploi permanent  
> 33 contractuels sur emploi non permanent



Précisions : Agents contractuels sur emploi permanent et sur emploi non permanent

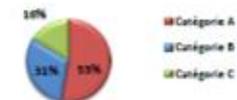
- 3 agents contractuels sur emploi permanent en CDI
- 2 agents contractuels sur emploi non permanent recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- 1 agent contractuel sur emploi non permanent recruté en tant que saisonnier ou occasionnel

#### Caractéristiques des agents sur emploi permanent

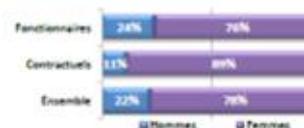
Répartition des agents par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	78%		65%
Technique	15%	11%	15%
Culturelle	2%	11%	4%
Sportive			
Médico-sociale	4%	78%	16%
Police			
Incendie			
Animation			
Hors filière			
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut des agents sur emploi permanent



Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

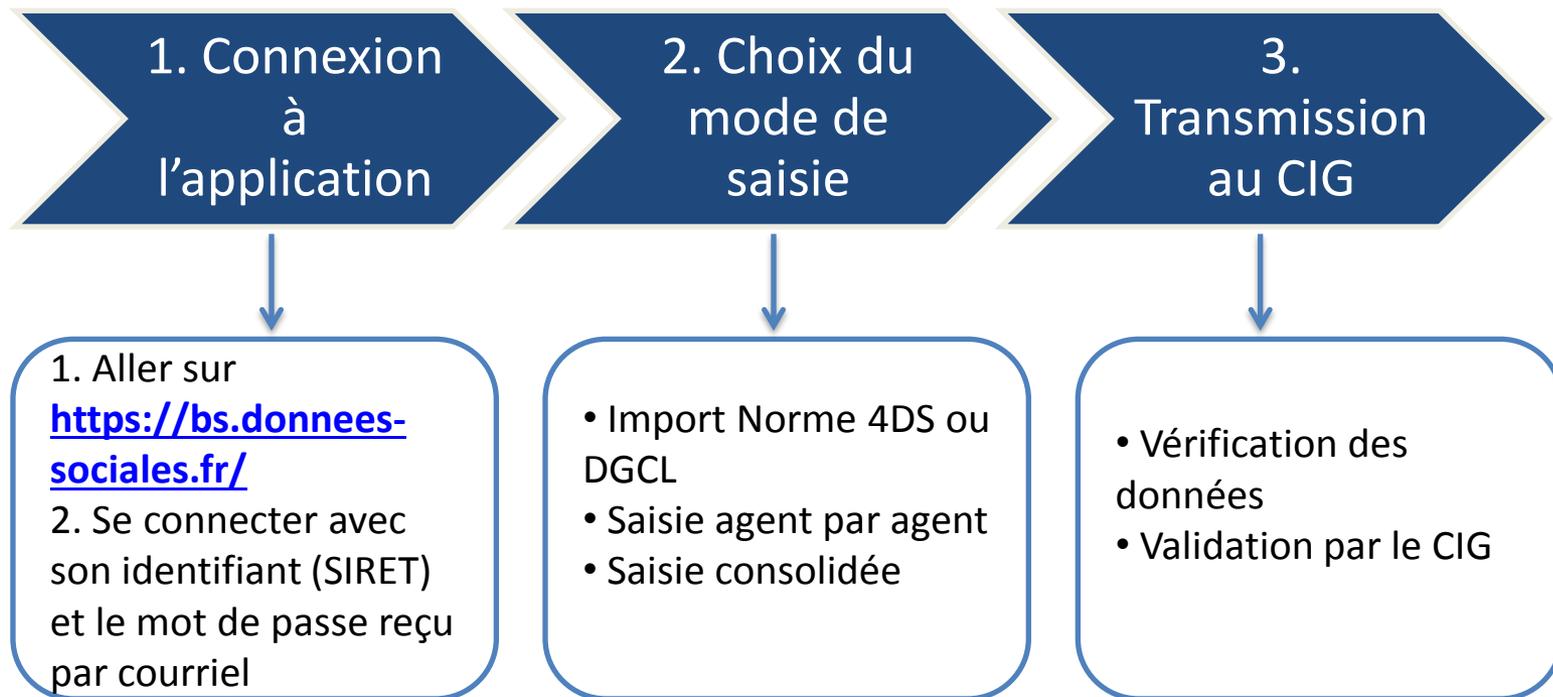
Cadres d'emplois	% d'agents
Attachés	29%
Rédacteurs	22%
Adjoints administratifs	15%
Médecins	11%
Ingénieurs	0%

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2015 transmis en 2016 par la collectivité.



# MODALITÉS TECHNIQUES

## Les étapes



# MODALITÉS TECHNIQUES

## ESPACE SÉCURISÉ ET CONFIDENTIEL

- Identifiant : SIRET de la collectivité
- Envoi d'un mot de passe temporaire
- Changement du mot de passe à la première connexion (au moins 8 caractères, 1 majuscule, 1 chiffre et 1 caractère spécial)
- Possibilité d'envoi d'un nouveau mot de passe en cas d'oubli (penser à indiquer une adresse mail valide)

Application  
Données  
 Sociales  
 2020



Accéder à mon enquête

Identifiant ⓘ

Mot de passe

Connexion

ⓘ [Mot de passe oublié](#)

# MODALITÉS TECHNIQUES

<https://bs.donnees-sociales.fr/>



Le site de l'application n'est pas compatible avec Internet Explorer.



Privilégiez Firefox



**Firefox**

ou

Chrome



C.I.G Petite couronne

Siret : 28750006000028

Dernière connexion le 27 févr. 2020  
à 17:41:49

 Déconnexion



Accueil



Mon compte

Mes informations  
Mon mot de passe



Enquête

Mon enquête 2019



Aide

FAQ  
Poser une question  
Mes réponses

Application Bilan Social

version 7.3.8.7

Application **Données**  
**Sociales**  
**2020**



# MODALITÉS TECHNIQUES

## Rubrique « Mes informations »

Les  
**Rencontres**  
de  
**gestionnaires**



Les champs sont pré-remplis par les données issues de l'INSEE. Il est possible de les modifier mais les modifications doivent être soumises à la validation par le CDG. Pour modifier le n° de SIRET, contactez directement le CIG.

### Modification de mes informations

Identification

INSEE

Une demande de modification a été envoyée à votre centre de gestion, veuillez attendre la validation ou non de ces informations avant d'en transmettre une nouvelle.

SIRET \*

28780054400010

Type de collectivité \*

CDG

Nom de la collectivité (Raison sociale)

INSEE

Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne d'Ile-de-France

Code postal

78008

Ville

VERSAILLES Cedex

Département \*

Yvelines

Soumettre validation

Adresse

15 rue Boileau

INSEE

Nombre de logements gérés pour les OPHLM et les ODHLM

Pas de pré-remplissage

Sur-classement démographique

Population totale INSEE

Date de population totale INSEE

Code INSEE

BANATIC

Zone d'emploi de la collectivité

INSEE

SIRET de rattachement



# MODALITÉS TECHNIQUES

## Rubrique « Mes informations »

### Contacts de ma collectivité

#### Contacts

Nom	Prénom	Téléphone fixe	Fonction	Adresse email	Contact par défaut	Contact Gpeec	
Durand	Paul	0192847293	Chargé d'études	pdurand@gmail.com	<input checked="" type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	
Muloup	Murielle	0193829483	Gestionnaire RH	mmuloup@gmail.com	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	

### Mon centre de gestion

#### Centre de Gestion \*

CIG de la Petite Couronne (92-93-94)

**Indiquez en contact par défaut le mail de l'agent qui renseignera le REC**

#### Contacts

Nom	Prénom	Téléphone fixe	Téléphone mobile	Fonction	Adresse email	Contact par défaut
Depasse	Benjamin	0156968259	0156968259	Gestionnaire études	b.depasse@cig929394.fr	<input type="radio"/>
Gheroldi	Jean	0156968270	0156968270	Chargé études	j.gheroldi@cig929394.fr	<input checked="" type="radio"/>

Affiliation de votre collectivité au CDG en 2019

Oui

Rattachement au comité technique (CT) du CDG en 2019

Non

La collectivité a-t-elle son propre CHSCT ?

Non

Votre collectivité fait-elle partie de l'échantillon DGCL 2019 ?

Non

Autoriser le CDG à accéder au bilan social ?

Oui

Autoriser le CDG à accéder aux données module GPEEC ?

Non

**Cette option permet au CIG de mieux vous accompagner**

Modifier

# MODALITÉS TECHNIQUES

## Mon enquête 2019

Pour débiter la saisie du REC, cliquez sur l'onglet Mon enquête 2019.

The screenshot shows a vertical menu with the following items:

- Accueil** (Home icon)
- Mon compte** (Person icon)  
Mes informations  
Mon mot de passe
- Analyses** (Chart icon)  
Mes analyses
- Enquête** (Download icon)  
**Mon enquête 2019** (highlighted with a red box and a red arrow pointing to it)
- Aide** (FAQ icon)  
FAQ  
Poser une question  
Mes réponses

At the bottom of the menu, it says "Application Bilan Social" and "version 7.3".

Vous avez le choix entre plusieurs modalités de saisie et de pré-remplissage :

Import du fichier N4DS  
(pré-remplissage agent par agent)

Saisie agent par agent  
(sans pré-remplissage)

Import du fichier DGCL  
(pré-remplissage en consolidé)

Saisie en consolidé (sans pré-remplissage)



# MODALITÉS TECHNIQUES

## Les modes de saisie

### **Agent par agent**

Ce mode permet à la collectivité de saisir les informations demandées pour chaque agent. Cela représente un gain de temps important pour les petites et moyennes collectivités et réduit les risques d'erreurs de saisie.

- Certaines questions restent toutefois « consolidées » dans ce mode de saisie
- Une liste de questions préalables apparaît au début de la saisie agent par agent afin de faciliter le travail de la collectivité répondante

### **Consolidé**

Le mode consolidé reprend les tableaux du fichier EXCEL DGCL, du fichier RASSCT et des données Handitorial.

# MODALITÉS TECHNIQUES

Mon enquête 2019

En 2019, votre collectivité a rémunéré...

Au moins un agent

1 **Import fichier DGCL  
sous format TXT**

Vous avez déjà réalisé votre Bilan social 2019 via excel...

Oui

Non

Import DGCL

importer TXT DGCL

**Saisie en consolidé  
sans pré-remplissage**

Vous souhaitez saisir...

3 **Import N4DS (et éventuellement  
fichier Sofaxis)**

remplir à partir de

**Saisie agent par agent  
sans pré-remplissage**

Agent par agent

Tableau par tableau

Saisie manuelle sans pré-remplissage

4 **Import N4DS**

Import N4DS pré-remplissage maximum



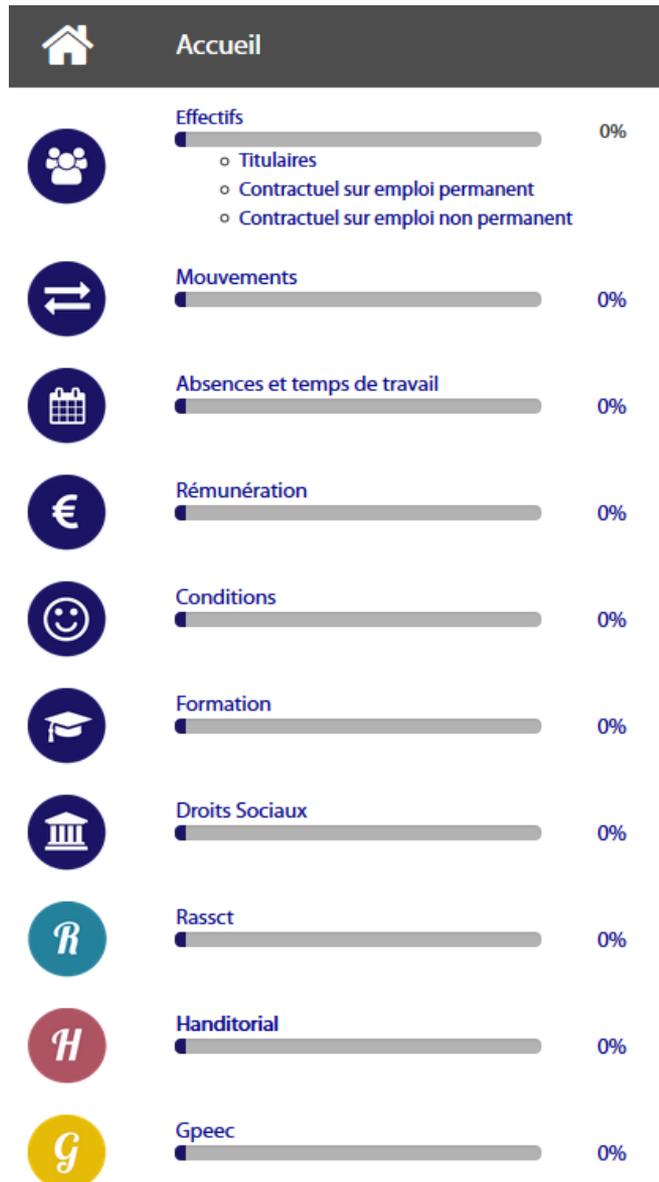
Pas de pré-remplissage



**Pensez à suivre le chemin en cliquant sur les flèches pour choisir  
votre mode de saisie**



# MODALITÉS TECHNIQUES



Vous retrouvez sur le menu principal de gauche, l'ensemble des parties qui composent le Bilan social, complétées par les parties dédiées au RASSCT et à Handitorial.

Les barres de progression pour chaque partie se complètent dès lors que la collectivité a validé un tableau au sein de cette partie.

# MODALITÉS TECHNIQUES

La couleur de la barre de progression indique l'état de l'indicateur :

- *Erreur de cohérence*
- *Donnée(s) en attente*
- *Validé*

1.1.4 - Nombre de fonctionnaires en équivalent temps plein Rémunéré Donnée(s) incohérente(s) ? ^

Champ : les tableaux qui suivent concernent les agents fonctionnaires et stagiaires, occupant un emploi permanent à temps complet ou incomplet et ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2016 (hors heures supplémentaires et/ou complémentaires)

Filières	Année 2015		Année 2016	
	Hommes 1.1.4 (1.1)	Femmes 1.1.4 (1.2)	Hommes 1.1.4 (1.3)	Femmes 1.1.4 (1.4)
Administrative	0.00	0.00	0.00	0.00

Si les données sont incohérentes, un message au-dessus de l'indicateur détaille l'erreur de cohérence.

**Effectifs** Transmettre

Incohérences 2 ^

- 1.1.2 Le nombre d'agent(s) saisi(s) pour le cadre d'emploi Administrateur doit être égal au nombre d'agents à temps complet du cadre d'emploi saisi(s) à l'indicateur 1.1.1 (1ère colonne).
- 1.1.4 Un ou plusieurs agents ont été saisis en filière Administrative à l'indicateur 1.1.1, merci de renseigner le nombre d'ETPR pour cette filière.

Contrôle de cohérence : ● Erreur de cohérence ● Donnée(s) en attente ● Validé

# MODALITÉS TECHNIQUES

Si vous avez choisi une saisie en mode « agent par agent », vous devez passer en mode « consolidé » pour transmettre votre REC au CIG.

The screenshot shows a software interface with a sidebar on the left and a main content area. The sidebar contains navigation options: 'Accueil', 'Listes des Agents', 'Informations Générales Saisie' (100%), and 'Informations Collectivité Saisie' (93%). The main content area is titled 'Tableau récapitulatif' and contains a table with the following data:

Statut	Effectif théorique au 31/12/2018	Nb d'arrivées en 2019	Nb de départ en 2019	Effectif présent au 31/12/2019	Nb d'agents restant à valider	Nb d'agents validés
Fonctionnaire	0	1	0	1	0	1
Contractuel permanent	0	0	0	0	0	0
Contractuel non permanent	0	0	0	0	0	0
Emplois permanents	0	1	0	1		

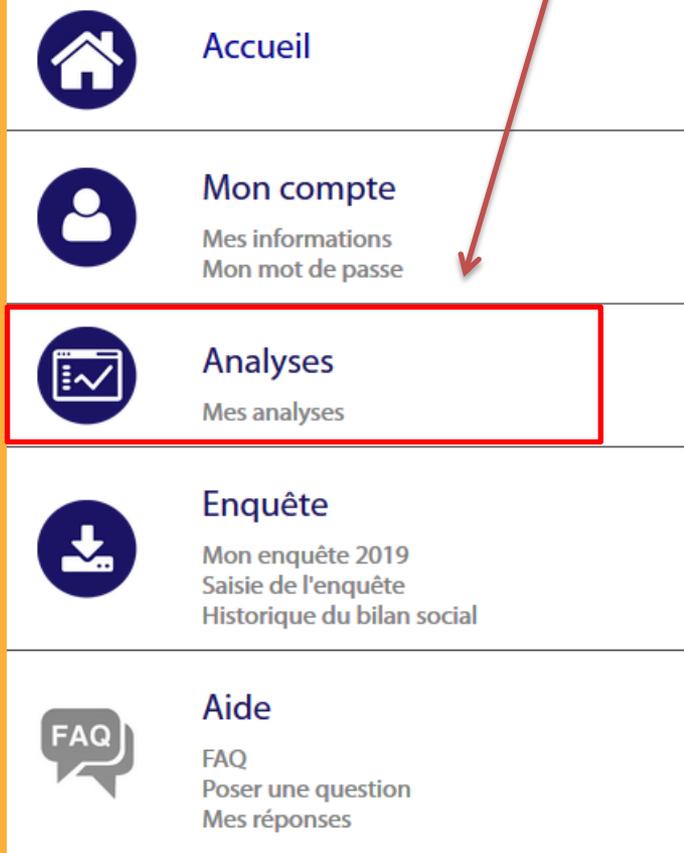
Below the table, there is a section titled 'Liste des agents' with a button labeled 'Générer un consolidé pour transmettre' highlighted by a red box. To the right of this button are two other buttons: 'Exporter' and 'Ajouter un nouvel agent'. A red arrow points from the top of the table down to the 'Générer un consolidé pour transmettre' button.



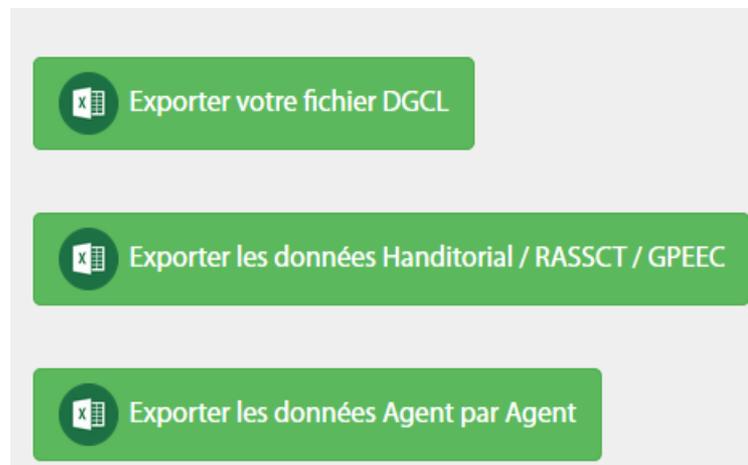
Une fois en « consolidé », il est possible de revenir au mode « agent par agent » si vous n'avez pas modifié de données en « consolidé ». Mais si vous avez opéré des modifications, il faudra contacter le CIG pour repasser en « agent par agent ». Mais les données saisies en « consolidé » seront supprimées.

# MODALITÉS TECHNIQUES

Exportez les données que vous avez saisies pour le REC 2019 en vous rendant à la rubrique **Analyses**.



-  **Accueil**
-  **Mon compte**  
Mes informations  
Mon mot de passe
-  **Analyses**  
Mes analyses
-  **Enquête**  
Mon enquête 2019  
Saisie de l'enquête  
Historique du bilan social
-  **Aide**  
FAQ  
Poser une question  
Mes réponses



-  Exporter votre fichier DGCL
-  Exporter les données Handitorial / RASSCT / GPEEC
-  Exporter les données Agent par Agent

# MODALITÉS TECHNIQUES

## Transmission à la DGCL :

- La DGCL aura accès aux données à partir de son espace dédié
- Uniquement les éléments du REC (hors Handitorial ou RASSCT)
- Validation par le CIG avant dépôt sur l'espace DGCL

*Pour transmettre son REC, cliquez sur cette icône :*

Transmettre

# L'ACCOMPAGNEMENT DU CIG

Afin de vous aider au renseignement du REC, des outils sont en ligne sur notre [site](#) :

- Une foire aux questions
  - Un support de présentation consacré au cadre juridique et aux indicateurs
  - Un guide utilisateur (disponible sous peu)
- Et des infobulles sur l'application Données sociales

**Nous mettons aussi en place une téléassistance pour vous accompagner dans la saisie :**

- **Pour le REC :**
  - Benjamin DEPASSE au 01 56 96 82 59
  - Par mail : [bilansocial@cig929394.fr](mailto:bilansocial@cig929394.fr)
- **Pour Handitorial :**
  - Marie ORLANDO au 01 56 96 81 96
  - Par mail : [servicecime@cig929394.fr](mailto:servicecime@cig929394.fr)

# PASSAGE DU REC AU BILAN SOCIAL

## *Limites du REC*

- Un foisonnement d'informations brutes, sans analyse

## *Apports du Bilan social*

- Une synthèse adaptée aux objectifs de la collectivité
- Une analyse des tendances et des données
- Un outil de communication lisible, efficace et pertinent

# L'ACCOMPAGNEMENT DU CIG

## Atelier d'aide à la réalisation du bilan social interne :

- Objectif : concevoir le bilan social comme un outil de pilotage RH
- Animation: apports méthodologiques, échange de pratiques



[S'inscrire à l'atelier du 10 juin 2020](#)

# LES OUTILS DISPONIBLES EN LIGNE

**Les indicateurs en ressources humaines :**  
8 familles regroupant 55 indicateurs

**OBSERVER POUR AGIR**  
**> DES FAMILLES D'INDICATEURS EN RESSOURCES HUMAINES**

1 2 3 %

**FAMILLE "EFFECTIFS"**  
 OBSERVÉ  
 LA COLLECTIVITÉ  
 de payes du mois 1  
 de payes du mois 2  
 nombre N de mois  
 sur emploi permanent

**FAMILLE "ÂGE ET ANCIENNETÉ"**  
 tranche de 5 années,  
 deux pyramides des âges  
 (exemple : supposons  
 titulaires),  
 que les effectifs  
 baisse,  
 le calcul se fait sur  
 l'âge physique moyen payé.

**FAMILLE "BUDGET"**  
 titulaires  
 X 100  
 es patronales  
 mensuraire, ni de paye  
 ler que le coût  
 pour la commune de C...  
 30 = 4,91%

**FAMILLE "ABSENCES"**  
 LE"  
 idaires  
 et AS  
 ans payé  
 période  
 X 100  
 non permanent  
 sur T de la

**FAMILLE "FORMATION"**  
 journées de formation  
 emploi permanent  
 ique moyen payé  
 oi permanent  
 aussi l'indicateur 1 de la  
 E "EFFECTIFS"  
 emploi permanent et un total  
 2  
 60 / 40) = 6,5  
 80 / 65) = 5,8  
 70 / 245) = 4,9

**RECRUTEMENTS DE PERSONNEL**  
 il permanent recrutés :  
 is sur poste vacant.  
 il permanent répartis

CIJ petite couronne



## II- Une plateforme contribuant aussi à l'élaboration d'une GPEEC

- La GPEEC, pour aller au-delà du REC
- Pourquoi renseigner la donnée métier ?
- Comment renseigner la donnée métier ?
  - Deux modes de saisie possibles
  - L'enquête GPEEC
  - Le module GPEEC et ses synthèses
  - Présentation du module GPEEC à l'atelier du CIG
- Un outil s'appuyant sur le nouveau répertoire des métiers du CNFPT



# GPEEC

## Pour aller au-delà du REC



L'application Données sociales permet aussi de renseigner les données concourant à une GPEEC. Si la réalisation du REC est une obligation légale, cela n'est pas le cas des fonctionnalités relatives à la GPEEC.

Purement **facultatives**, ces options permettent d'enclencher une démarche GPEEC au sein de votre collectivité à partir des données métier.

La donnée métier peut être renseignée de deux manières :

- soit via l'enquête GPEEC;
- soit via le module GPEEC disponible également sur l'application.

Ces deux voies vont vous être présentées dans la suite de cette présentation.





# LA DONNEE METIER

## Pourquoi la renseigner ?



- Une variable plus pertinente que le cadre d'emplois pour toutes les analyses GPEEC (pyramide des âges, départs en retraite...)
- Une analyse nécessaire pour les nouvelles démarches issues de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 :
  - Les lignes directrices de gestion
  - Le plan d'action pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Des données reprises d'une année sur l'autre dont la saisie peut être concentrée sur un nombre restreint de métiers



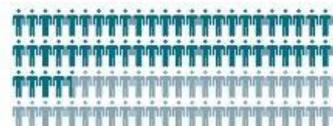
# LES PRINCIPAUX METIERS DE LA FPT



En saisissant une vingtaine de vos métiers,  
vous renseignez **les métiers** de plus de la moitié de vos agents !

> **17 MÉTIERS**  
CONCERNENT PLUS D'UN.E AGENT.E SUR DEUX

54,3 %  
DES EFFECTIFS



LA PLUPART SONT EXERCÉS PAR DES AGENT.E.S DE CATÉGORIE C

TECHNIQUE



7 MÉTIERS

- 10,8 % Chargé.e de propreté des locaux
- 2,9 % Ouvrier.ère de maintenance des bâtiments
- 2,8 % Agent.e de restauration
- 2,5 % Jardinier.ère
- 2,4 % Agent.e d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers
- 1,5 % Agent.e de propreté des espaces publics
- 1,3 % Agent.e de services polyvalent.e en milieu rural

3 MÉTIERS



SOCIAL

- 2,3 % Aide à domicile
- 1,8 % Assistant.e familial.e en protection de l'enfance
- 1,6 % Travailleur.se social.e

3 MÉTIERS



AUTRES

- 7,5 % Assistant.e de gestion administrative **TRANSVERSAL**
- 2,4 % Chargé.e d'accueil
- 1,6 % Enseignant.e artistique

PETITE ENFANCE  
ET ANIMATION



4 MÉTIERS

- 4,2 % Agent.e d'accompagnement à l'éducation de l'enfant
- 3,2 % Assistant.e éducatif.ve petite enfance
- 2,7 % Animateur.rice enfance-jeunesse
- 2,7 % Animateur.rice éducatif.ve accompagnement périscolaire

Moins de 1 % de l'ensemble des effectifs (0,7 %) pour 55 métiers (maîtres de cérémonie, orthophonistes, manipulateur.rice.s d'électroradiologie, directeur.rice.s d'établissements d'arts plastiques, ...).

# LA DONNEE METIER

## Comment la renseigner ?



Pour les collectivités de  
petite et moyenne taille

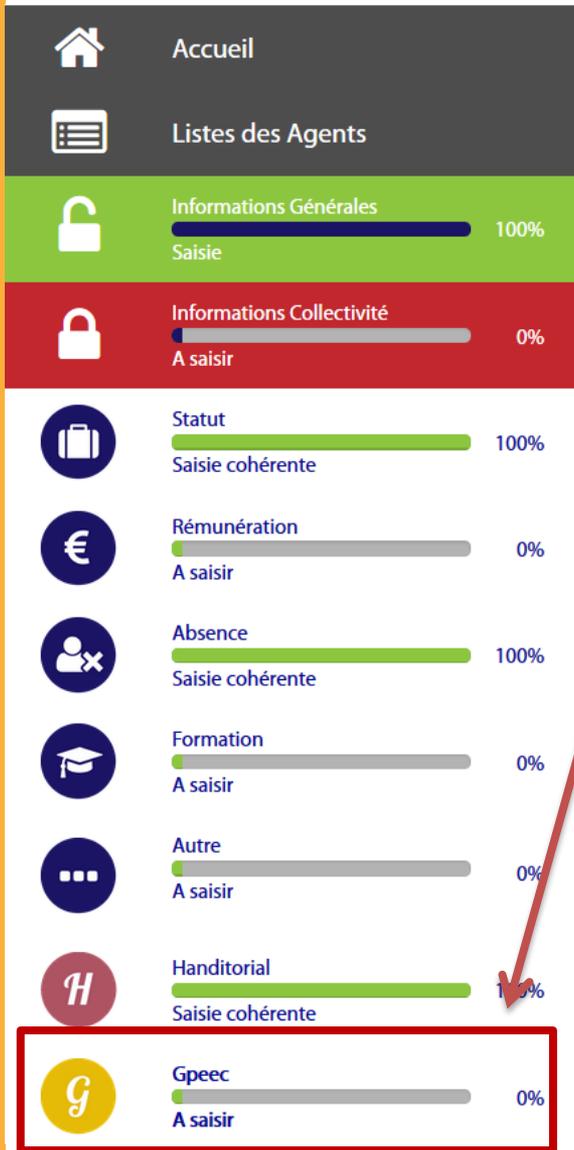
Renseigner  
agent par agent  
sur l'enquête  
GPEEC

Pour les autres

Appui sur les  
fonctionnalités  
du module  
GPEEC

# LA DONNEE METIER

## L'enquête GPEEC



L'enquête GPEEC fait partie des onglets à renseigner pour chaque agent.

Plusieurs informations peuvent être saisies, dont :

Le métier occupé par l'agent

Mais aussi, si vous disposez facilement de l'information :

Le niveau de diplôme de l'agent

La spécialité du diplôme obtenu



# LA DONNEE METIER

## Le module GPEEC



Le module GPEEC s'ouvre à partir de la rubrique située sur le côté gauche de l'application.

-  **Accueil**
-  **Mon compte**  
Mes informations  
Mon mot de passe
-  **Analyses**  
Mes analyses
-  **Enquête**  
Mon enquête 2019  
Saisie de l'enquête  
Historique du bilan social
-  **Module GPEEC**
-  **Aide**  
FAQ  
Poser une question  
Mes réponses

Présentation du module GPEEC une fois ouvert :

- Bilan Social - Module GPEEC - 2019**
-  Activer mon module GPEEC
-  Référentiel métiers
-  Demander une analyse globale de la collectivité

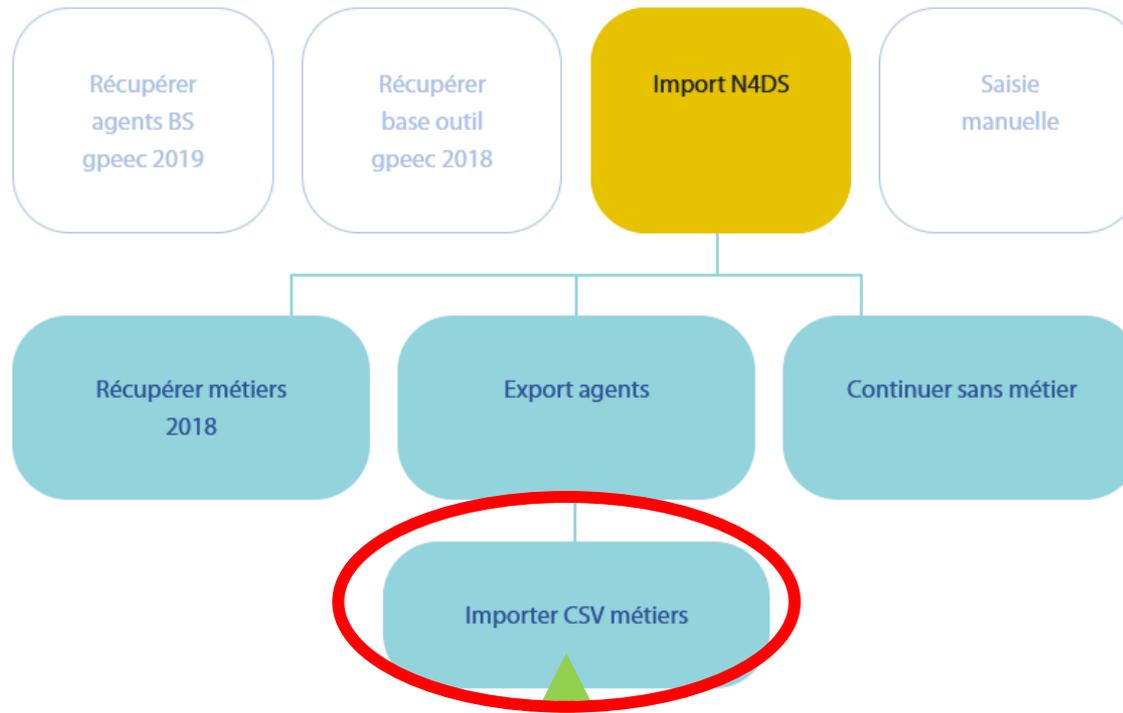


# LA DONNEE METIER

## Le module GPEEC



Pour renseigner le métier avec le module GPEEC :  
Possibilité d'importer un fichier issu du référentiel interne qui  
renseigne une liste d'agents provenant de la N4DS



**Importer massivement les métiers, les directions et les services des agents selon le référentiel CNFPT ou un référentiel propre à la collectivité**



# LA DONNEE METIER

## Le module GPEEC



Pour renseigner le métier avec le module GPEEC avant sa mise en production en septembre, le CIG propose de :

Travailler avec vous sur la correspondance entre les métiers du CNFPT et les postes ou le référentiel propre à la collectivité

Réaliser un travail de codage à partir de la N4DS et d'une extraction du SIRH

Importer le fichier finalisé dans le module GPEEC quand il sera disponible

Seul un nombre limité de collectivités pourra bénéficier de cet accompagnement dans un premier temps. Pour s'inscrire, cliquez sur ce [lien](#).



# LA DONNEE METIER

## Le module GPEEC



Le module GPEEC est un outil de cartographie des aptitudes et compétences accompagnant une démarche de GPEEC, adapté à la fonction publique territoriale, qui permet de :

Renseigner la donnée métier absente du REC

Récupérer les données saisies d'une année à l'autre

Importer des référentiels internes pour disposer de la correspondance avec le répertoire des métiers CNFPT

Produire des analyses automatisées



## 3 sorties automatisées



Statistiques  
collectivités

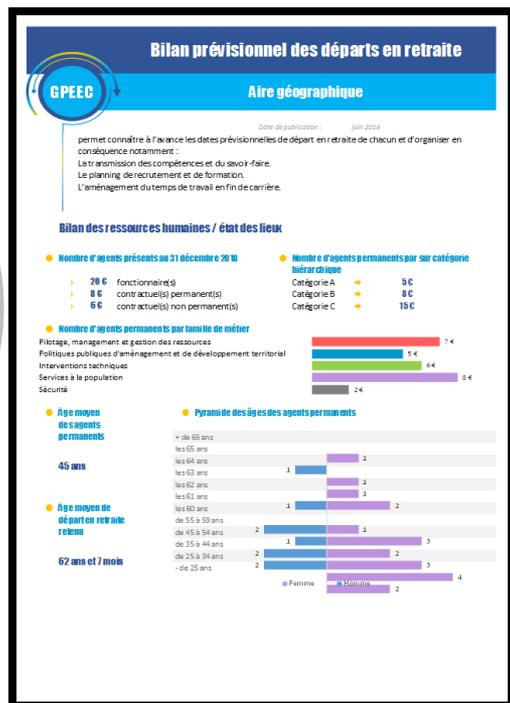


Analyse  
agent par agent

**Analyse métier**



## Données médicales



L'analyse « collectivité » propose une analyse GPEEC macro pour la collectivité.

Elle peut être déclinée par direction ou services.

Elle permet **d'anticiper les pertes de compétences et d'aptitudes** selon les futurs départs en retraite de la collectivité à 3 ans et 6 ans.

Elle permet de prévenir la collectivité, à partir d'une analyse des données médicales des CDG, du **nombre d'agents exposés aux risques médicaux à moyen terme.**



Chargée /  
chargé  
d'accueil

**49,2 ans**  
Âge moyen des agents  
obtenant un avis  
avec restrictions\*

**8 ans**  
Durée moyenne  
sur le poste\*

**17 %**  
de visites médicales  
qui se concluent par  
une restriction  
médicale\*



Ouvrière /  
ouvrier de  
maintenance  
des bâtiments

**48,5 ans**  
Âge moyen des agents  
obtenant un avis  
avec restrictions\*

**11 ans**  
Durée moyenne  
sur le poste\*

**21 %**  
de visites médicales  
qui se concluent par  
une restriction  
médicale\*



**Bilan prévisionnel des départs en retraite**

**Aire géographique**

Date de publication : juin 2023

permet connaître à l'avance les dates prévisionnelles de départ en retraite de chacun et d'organiser en conséquence notamment :

- La transmission des compétences et du savoir-faire.
- Le planning de recrutement et de formation.
- L'aménagement du temps de travail en fin de carrière.

**Bilan des ressources humaines / état des lieux**

- Nombre d'agents présents au 31 décembre 2018
  - 286 fonctionnaires
  - 86 contractuels permanents
  - 86 contractuels non permanents
- Nombre d'agents permanents par catégorie professionnelle
  - Catégorie A : 90
  - Catégorie B : 86
  - Catégorie C : 190
- Nombre d'agents permanents par famille de métier
  - 74
  - 44
  - 24
- Âge moyen des agents permanents
  - 45 ans
  - 62 ans et 7 mois
- Pyramide des âges des agents permanents
  - 15-24 ans
  - 25-34 ans
  - 35-44 ans
  - 45-54 ans
  - 55-64 ans
  - 65-74 ans
  - 75-84 ans
  - 85-94 ans
  - 95-104 ans

## Prospective à 3 ans

## Prospective à 6 ans

● **Part des agents occupant un métiers à risque :** **99,7%**

● **Les 5 principaux métiers à risque en nombre d'agents**

CHARGÉE / CHARGÉ DE PROPRIÉTÉ DES LOCAUX	3695
OUVRIÈRE / OUVRIER DE MAINTENANCE DES BÂTIMENTS	840
CUISINIÈRE / CUISINIER	505
CHARGÉE / CHARGÉ D'ACCUEIL	473
AGENTE / AGENT DES INTERVENTIONS TECHNIQUES POLYVALENT-E EN MILIEU RURAL	309

## Part des agents atteignant l'âge à risque\*

	2017	Prospective à 3 ans	Prospective à 6 ans
CHARGÉE / CHARGÉ DE PROPRIÉTÉ DES LOCAUX	79%	86%	91%
OUVRIÈRE / OUVRIER DE MAINTENANCE DES BÂTIMENTS	83%	94%	97%
CUISINIÈRE / CUISINIER	60%	72%	81%
CHARGÉE / CHARGÉ D'ACCUEIL	74%	83%	87%
AGENTE / AGENT DES INTERVENTIONS TECHNIQUES POLYV.	72%	83%	90%



Nous organisons le 13 octobre 2020 un atelier GPEEC.

Il a pour objectif de :

Présenter les  
fonctionnalités du  
module GPEEC  
disponibles en  
septembre

Echanger sur les  
pratiques de GPEEC  
dans les collectivités et  
sur la manière de faire  
de la GPEEC en évitant  
« l'usine à gaz »



Les métiers recensés sur le module  
GPEEC proviennent du :

RÉPERTOIRE DES MÉTIERS  
TERRITORIAUX DU CNFPT

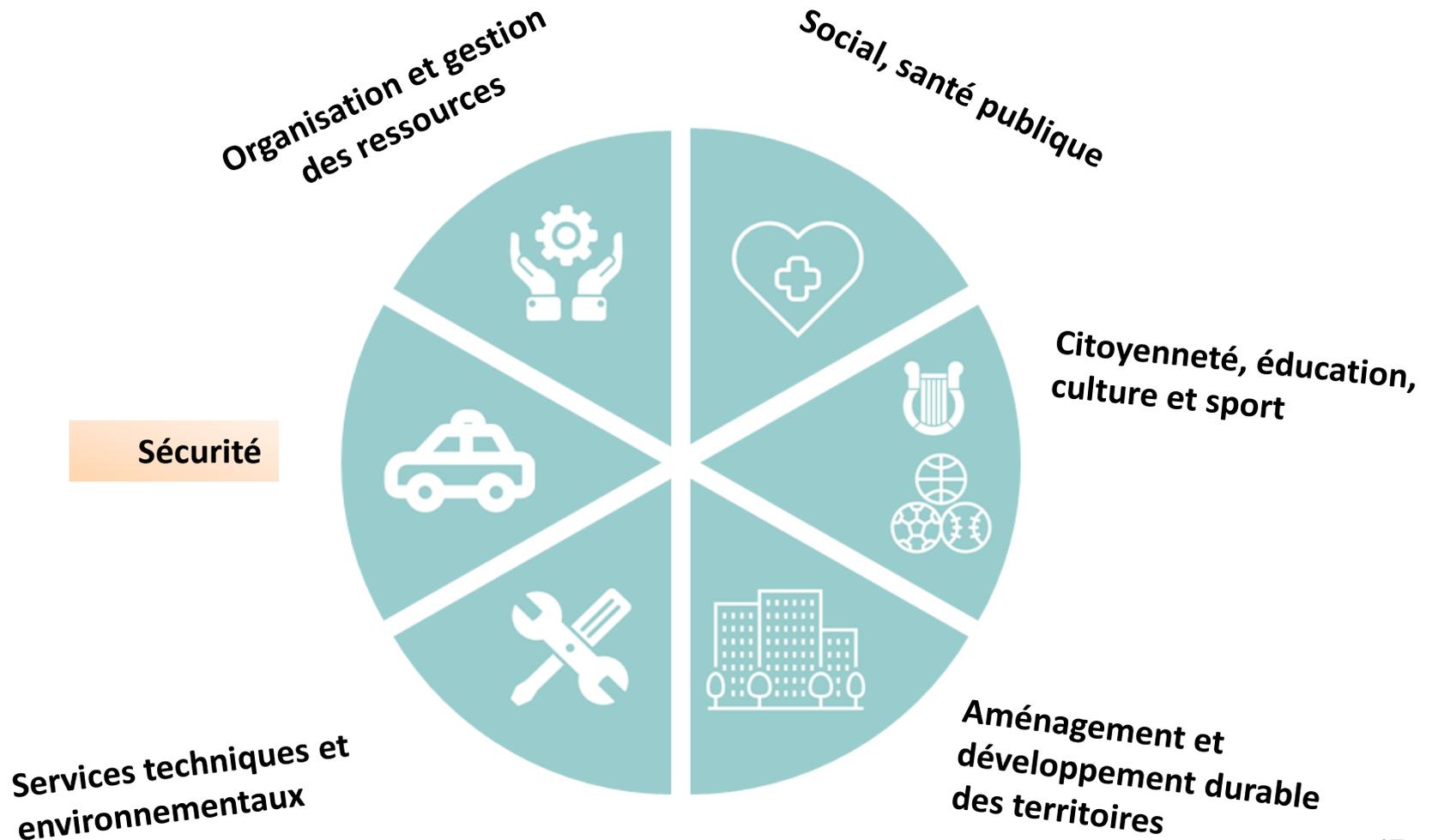


Voici quelques nouveautés de  
l'édition 2019



# Qu'est-ce qu'un métier ?

Dans la FPT, il existe **250 métiers** répartis **en 6 champs d'action publique locales** et **27 spécialités**



# Une nouvelle structure

Une structuration inédite du répertoire à partir des 6 champs d'action publique locale déclinés en 27 spécialités

- ▶ Une même nomenclature pour les métiers et la formation
- ▶ A terme, un lien direct entre un métier et l'offre de formation correspondante

## ▶ ORGANISATION ET GESTION DES RESSOURCES

Pilotage  
Affaires juridiques  
Gestion des ressources humaines  
Santé, sécurité et conditions de travail  
Finances  
Communication  
Informatique et systèmes d'information  
Europe et international

## ▶ SOCIAL, SANTE PUBLIQUE

Autonomie  
Inclusion sociale  
Enfance, famille  
Santé publique

## ▶ CITOYENNETÉ, ÉDUCATION, CULTURE ET SPORT

Citoyenneté, population, affaires administratives et vie associative  
Education, animation et Jeunesse  
Restauration collective  
Culture  
Sport

## ▶ AMÉNAGEMENT ET DÉVELOPPEMENT DURABLE DES TERRITOIRES

Urbanisme, aménagement et action foncière  
Habitat et politique de la ville  
Développement économique et emploi  
Mobilité, déplacements et transports

## ▶ SERVICES TECHNIQUES ET ENVIRONNEMENTAUX

Ingénierie écologique  
Voirie et infrastructures  
Architecture, bâtiment et logistique  
Energie et climat

## ▶ SECURITÉ

Prévention et sécurité civile  
Prévention et sécurité publique

## Une version entièrement numérique pour une actualisation en continu

19 métiers/fonctions ajoutés à la version 2019 dont :

- Le conseiller ou la conseillère mobilité et parcours professionnels
- Le délégué ou la déléguée à la protection des données (fonction)
- Le référent ou la référente déontologue (fonction)