



BILAN SOCIAL 2017

Synthèse des données
des collectivités
relevant du CT
placé auprès du CIG
de la petite couronne



Sommaire

<i>Cadrage méthodologique</i>	3
Partie I : Analyse générale.....	5
1) Les effectifs recensés.....	5
2) Le temps de travail	9
3) Les conditions de travail.....	10
4) La formation	11
Partie II : Analyse par typologie	14
1) Structure de l’effectif au 31/12/2017	15
2) Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie	16
3) Les principaux cadres d’emplois des agents sur emploi permanent.....	17
4) Age moyen des agents sur emploi permanent	19
5) Répartition des agents à temps complet ou non complet sur emploi permanent.....	20
6) Charges de personnel	21
7) Taux de formation des agents sur emploi permanent	22
8) Taux d’absentéisme des agents sur emploi permanent.....	23

BILAN SOCIAL 2017

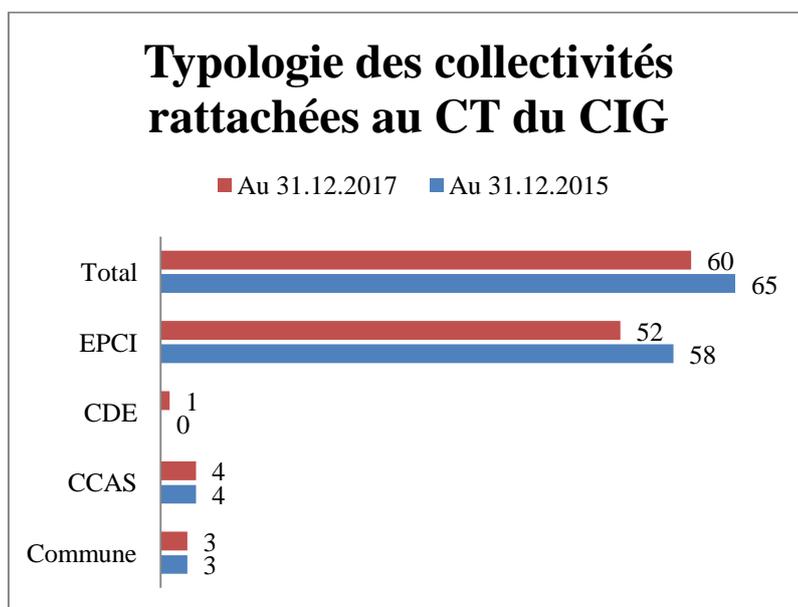
Synthèse des données des collectivités relevant du CT placé auprès du CIG de la petite couronne

Cadrage méthodologique

Parmi les 60 communes et établissements publics (EP) rattachés au CT du CIG, 53 ont transmis leur rapport sur l'état des collectivités (REC), soit un taux de retour de 88 % (contre 66 % en 2015).

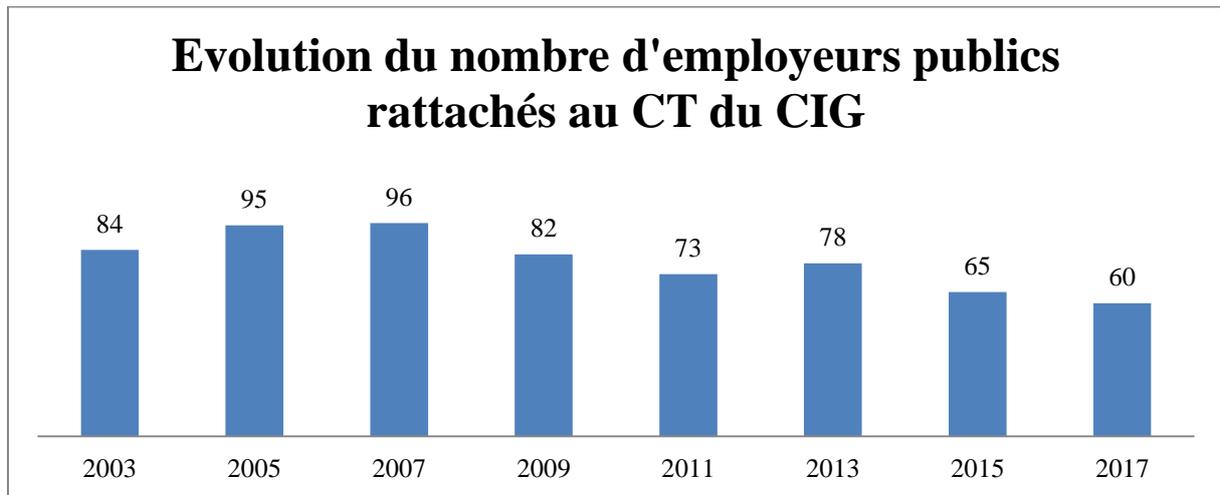
	Ensemble des collectivités rattachées au CT du CIG au 31.12.2017	%	Collectivités rattachées au CT du CIG ayant rempli le REC au 31.12.2017	%	Taux de couverture (collectivités répondantes / ensemble des collectivités rattachées au CT/CIG)
Communes	3	5 %	3	5,7 %	100 %
CDE	1	1,7 %	1	1,9 %	100 %
CCAS	4	6,7 %	4	7,5 %	100 %
EPCI	52	86,7 %	45	84,9 %	86,5 %
<i>dont syndicats</i>	47	78,3 %	42	79,2 %	89,4 %
<i>dont EPT</i>	3	5 %	2	3,8 %	66,7 %
TOTAL	60	100 %	53	100 %	88,3 %

	Taux de couverture 2015	Taux de couverture 2017
Communes	100 %	100 %
CCAS	75 %	100 %
EPCI	64 %	87 %
TOTAL	66 %	88 %



La progression du taux de couverture concerne essentiellement les établissements publics de coopération intercommunale (87 % de taux de couverture en 2017 contre 64 % en 2015).

- **Les collectivités rattachées au comité technique du CIG**



Le nombre de collectivités rattachées au comité technique du CIG continue de baisser. Cette tendance a débuté en 2009 et se poursuit actuellement.

Le nombre de syndicats rattachés au comité technique est en baisse par rapport à 2015. La disparition de 8 syndicats peut s'expliquer par la création des établissements publics territoriaux, suite à la loi portant nouvelle organisation territoriale de la République du 7 août 2015 (Loi NOTRe). On dénombre 3 établissements publics territoriaux et 1 métropole en 2017.

Cette synthèse a pour objectif de vous présenter les données sociales de l'ensemble des collectivités ayant transmis leur REC au CIG.

Elle se divise, pour davantage de clarté, en deux parties. La première présente une analyse globale des données récoltées. La seconde met en lumière, par une série d'indicateurs, la spécificité des collectivités, réparties pour l'exercice en domaines d'activités.

Partie I : Analyse générale

1) Les effectifs recensés

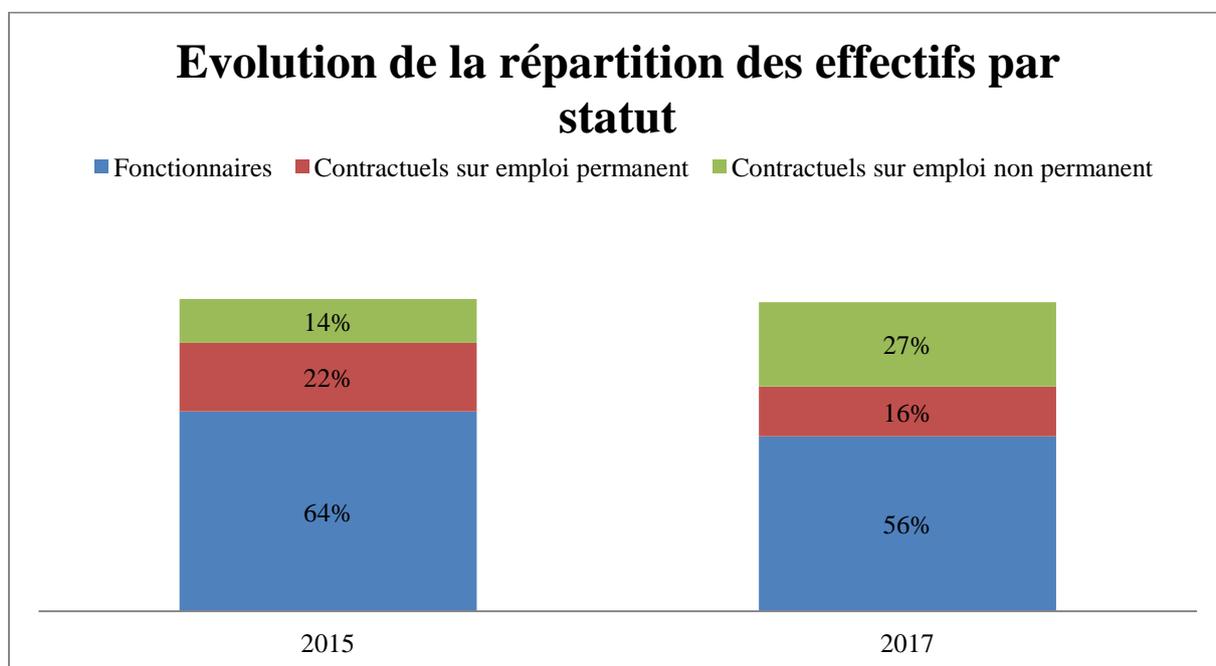
On recense, tous statuts confondus, 1 275 agents au sein des collectivités répondantes. La répartition, selon le statut, est la suivante : 926 agents sur emploi permanent (dont 720 fonctionnaires et 206 contractuels sur emploi permanent) et 349 contractuels sur emploi non permanent.

En 2015, 722 agents avaient été comptabilisés (621 agents sur emploi permanent et 101 agents sur emploi non permanent).

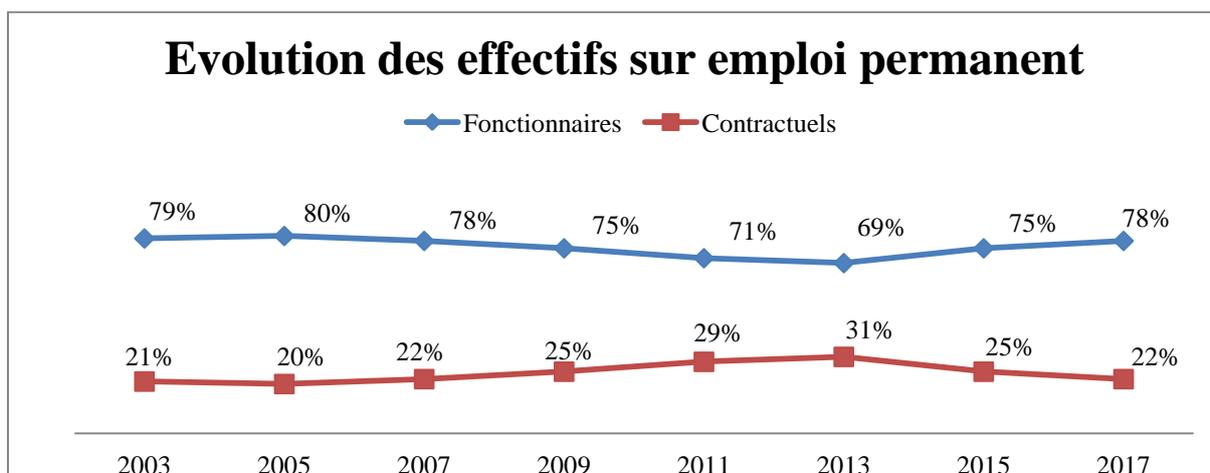
Les effectifs recensés en 2017 augmentent de 76,6 % par rapport à 2015. Néanmoins, les comparaisons entre deux campagnes du REC ont des limites. En effet, les collectivités ayant transmis leur bilan social ne sont pas exactement les mêmes d'une année sur l'autre. Certaines ne sont plus rattachées au comité technique suite à un changement de strate (effectifs dépassant les cinquante agents), et d'autres ne le sont que depuis récemment (comme les EPT et la métropole, établissements nouvellement créés).

- **Répartition des effectifs par statut**

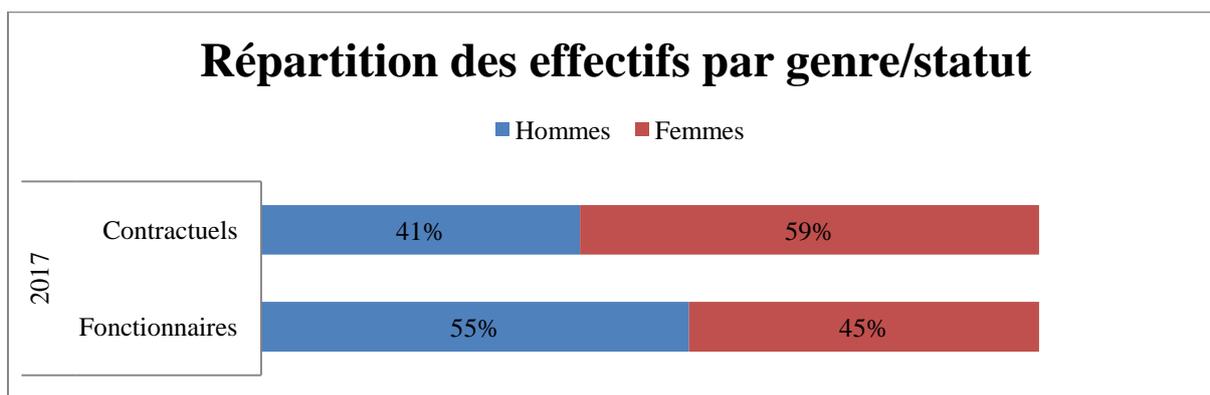
On note une baisse du poids des fonctionnaires et une hausse importante de la proportion des contractuels sur emploi non permanent.



- Focus sur l'effectif permanent



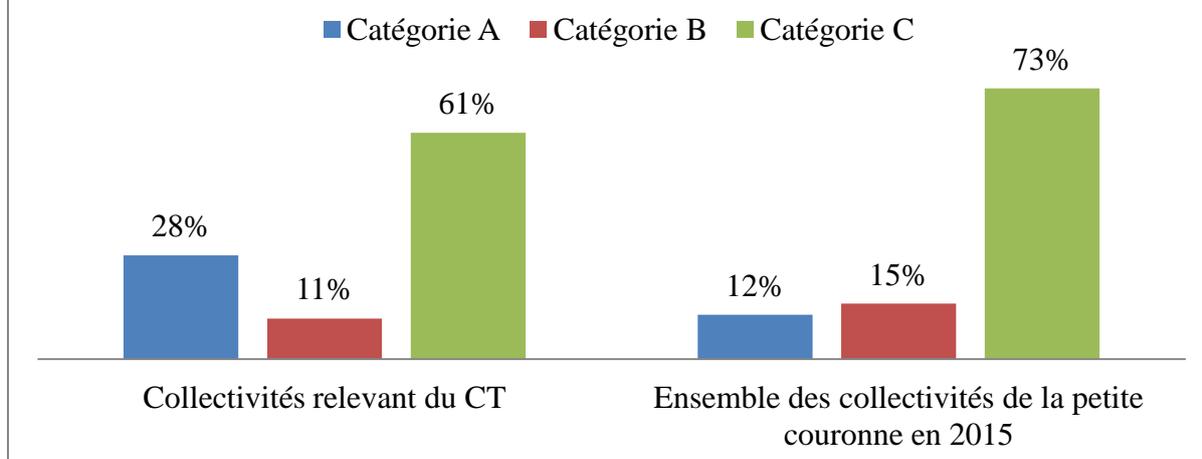
On observe une légère augmentation du poids des fonctionnaires au niveau des effectifs sur emploi permanent.



Parmi les 926 agents constituant l'effectif permanent, on compte 445 femmes et 481 hommes. On recense davantage d'hommes fonctionnaires (396) que de femmes fonctionnaires (324). A l'inverse, les femmes contractuelles (121) sont plus nombreuses que les hommes contractuels (85).

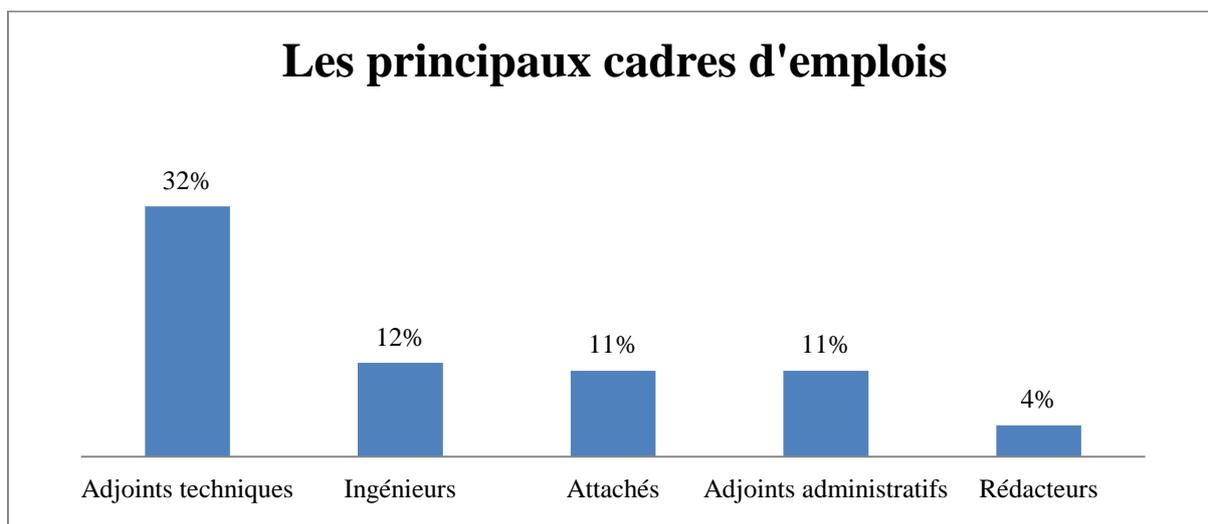
Le taux de féminisation au sein de l'effectif permanent est de 48 %. La proportion de femmes est plus élevée chez les agents contractuels (59%).

Répartition des agents par catégorie hiérarchique

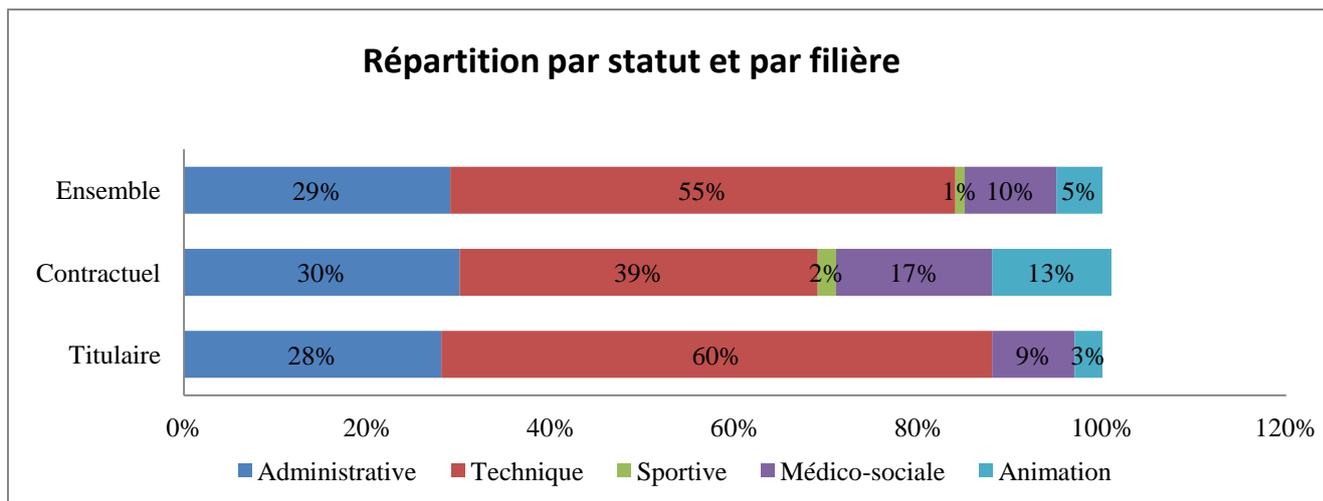


La répartition des agents par catégorie a peu évolué depuis 2015. La majorité de l'emploi permanent se concentre sur la catégorie C mais la proportion est moindre qu'à l'échelle de la petite couronne. La part de la catégorie A est élevée (28%) si on la compare à la moyenne en petite couronne (12%).

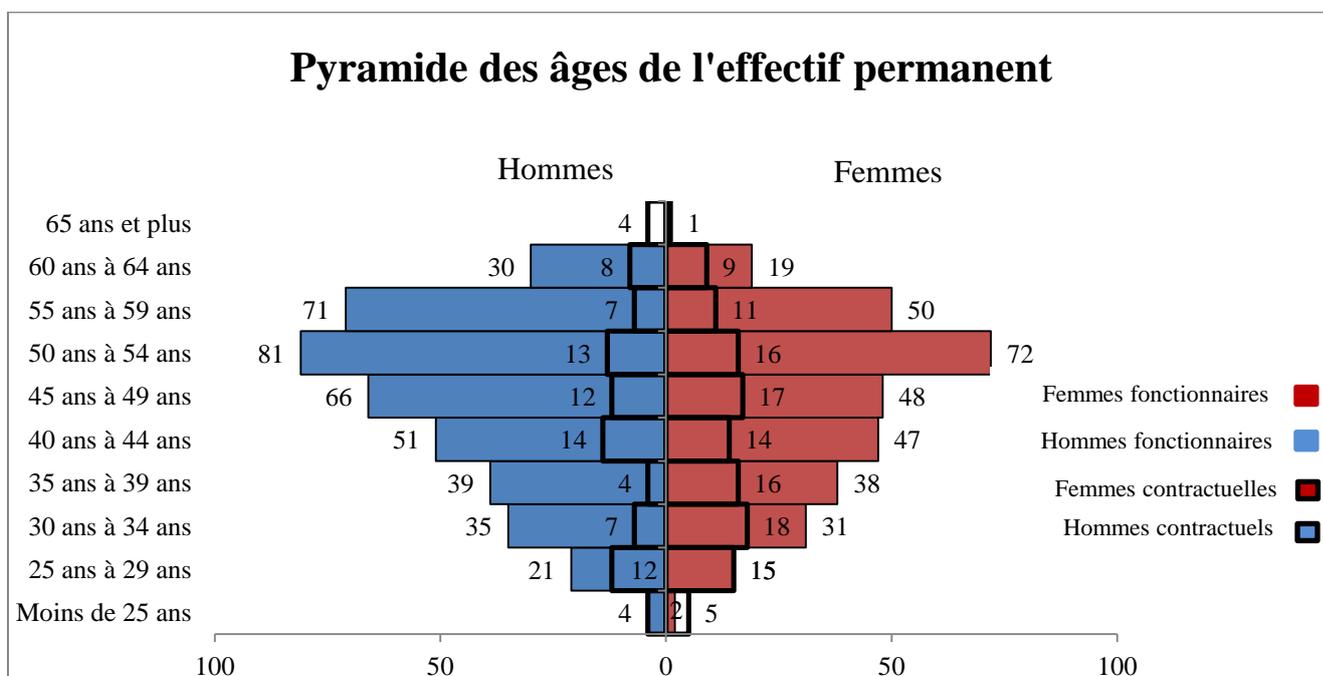
Les principaux cadres d'emplois



Le cadre d'emplois le plus représenté est celui d'adjoint technique. Il constitue près d'un tiers des effectifs. La filière technique concentre 55% de l'effectif permanent.



- **Viellissement des agents sur emploi permanent**



L'âge moyen des agents sur emploi permanent s'élève à 46 ans et 2 mois, en augmentation par rapport à 2015 où il était de 44 ans et 5 mois.

La pyramide des âges des titulaires est relativement symétrique. Les proportions de femmes et d'hommes pour chaque tranche d'âge sont proches. Sa forme en champignon est le signe d'un effectif vieillissant. **La moyenne d'âge est de 46 ans et 11 mois.**

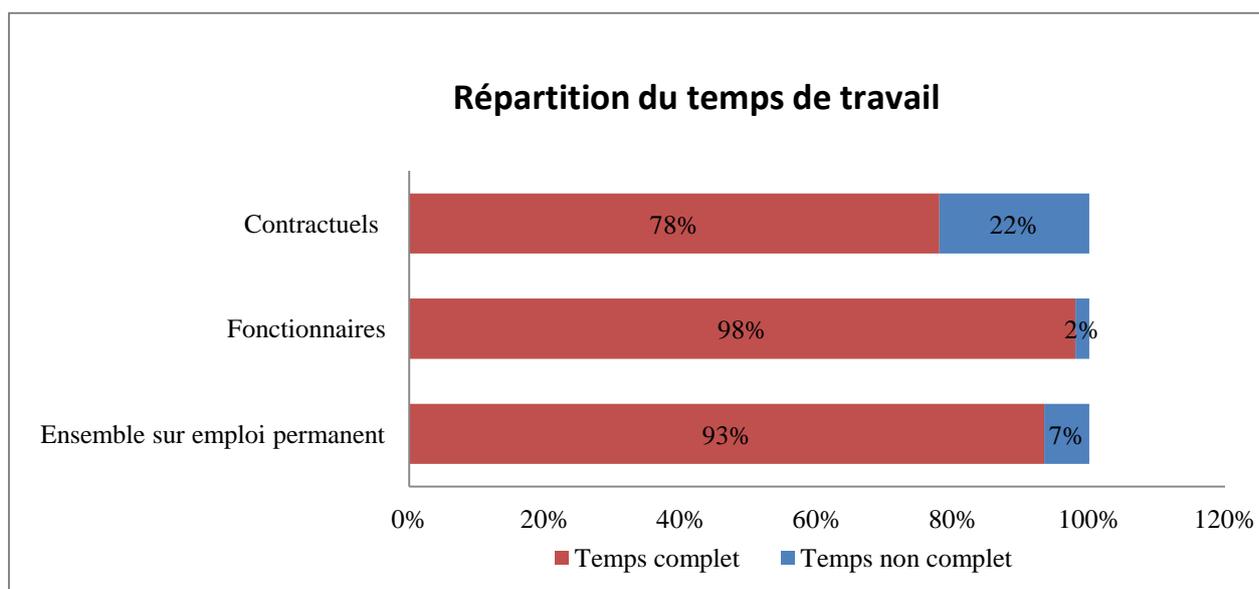
Les contractuels sur emploi permanent sont plus jeunes que les fonctionnaires. Leur **moyenne d'âge est de 43 ans et 7 mois.**

- **Les flux au cours de l'année sur l'emploi permanent**

On recense 283 arrivées en 2017 sur emploi permanent. Parmi les effectifs recrutés, 239 sont des fonctionnaires (ce qui représente 84 % des effectifs recrutés) et 44 sont des contractuels.

Contrairement à 2015 où les arrivées palliaient les départs (taux de remplacement de 100 %), le flux des arrivées durant l'année 2017 se révèle important (taux de remplacement de 280 %).

2) Le temps de travail



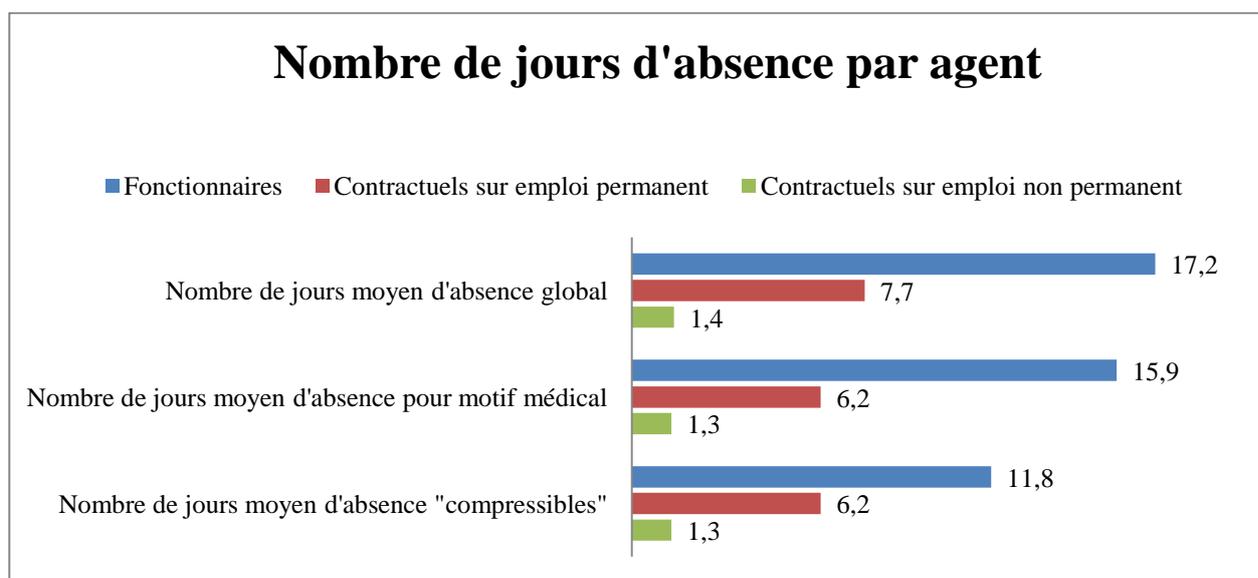
La quasi-totalité de l'effectif sur emploi permanent est à temps complet. On observe une plus grande proportion des contractuels à temps non complet qu'à temps complet.

- **L'absence**

Absence au travail de l'effectif sur emploi permanent	Nombre de jours d'absence	Part
Maladie ordinaire	7759	55,6%
Accidents du travail et maladies professionnelles	2055	14,7%
Longue maladie, disponibilité d'office, grave maladie, maladie longue durée	2937	21,0%
Maternité, paternité, adoption, accueil de l'enfant	888	6,4%
Autorisation spéciale d'absence ou formation particulière, hors motif syndical ou de représentation	324	2,3%
Total	13963	100%

Taux d'absentéisme	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble de l'effectif permanent	Effectif non permanent
Taux d'absentéisme global ¹	4,7%	2,1%	4,1%	0,4%
Taux d'absentéisme médical ²	4,4%	1,7%	3,8%	0,4%
Taux d'absentéisme "compressible" ³	3,2%	1,7%	2,9%	0,4%

- **Nombre moyen de jours d'absence par agent au 31/12/2017**



3) Les conditions de travail

En 2017, 30 accidents du travail ont été déclarés. Ils comptabilisent 1 615 jours d'arrêts de travail pour l'ensemble des agents.

Le taux d'occurrence des accidents de travail s'établit à 2,4 accidents pour 100 agents. La durée moyenne d'arrêt s'élève à 54 jours d'absence consécutifs par accident du travail. La majorité des accidents du travail concerne la filière technique à hauteur de 53%.

¹ Taux d'absentéisme global : Nb de jours calendaires d'absence pour raison médicale, maternité, paternité, adoption, et autres raisons / (effectif total sur emploi permanent x Nb de jours de la période) x 100

² Taux d'absentéisme médical : Nb de jours calendaires d'absence pour raison médicale / (effectif total sur emploi permanent x Nb de jours de la période) x 100.

³Taux d'absentéisme « compressible » : Nb de jours calendaires d'absence pour MO et AT / effectif total sur emploi permanent x Nb de jours de la période (année) x 100.

Indicateur de diagnostic des risques psychosociaux sur l'emploi permanent suivi au niveau national par le Conseil commun de la Fonction Publique

Taux d'absence pour raison de santé	3,8%
Taux de rotation des agents*	20,7%
Taux de visite au médecin du travail**	1,4%
Nombre d'actes de violence physique envers le personnel	1***

* Taux de rotation des agents : $(Nb \text{ de départs durant l'année } N + Nb \text{ d'arrivées durant l'année } N) : 2 / \text{effectif de l'emploi permanent} \times 100$

** Nombre de demande de visite spontanée au médecin de prévention sur 100 agents.

*** Etat des données renseignées

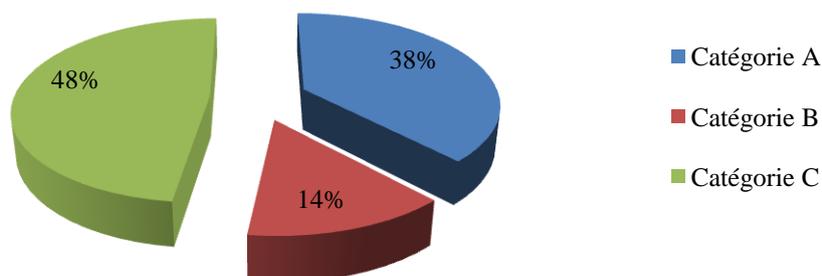
4) La formation

306 agents sur emploi permanent sont partis en formation au moins un jour en 2017. Ils représentent un tiers de l'effectif permanent.

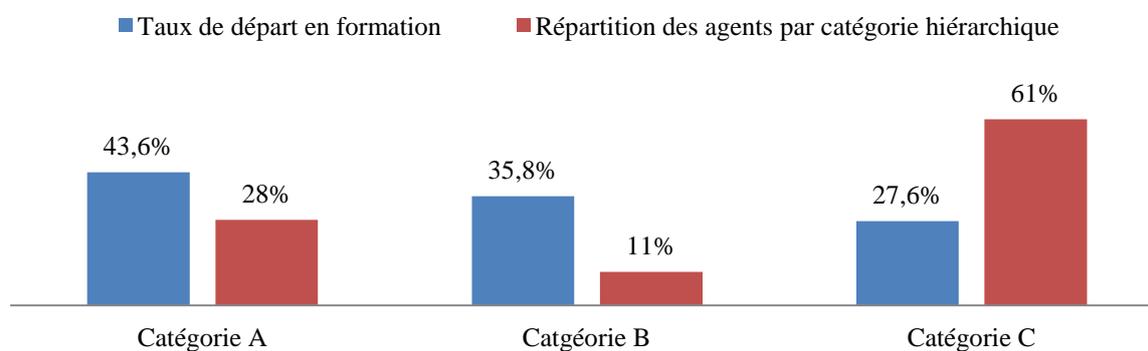
Le nombre total de jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent s'élève à 1 381 jours.

Le nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent est de 1 jour et demi.

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique des agents sur emploi permanent

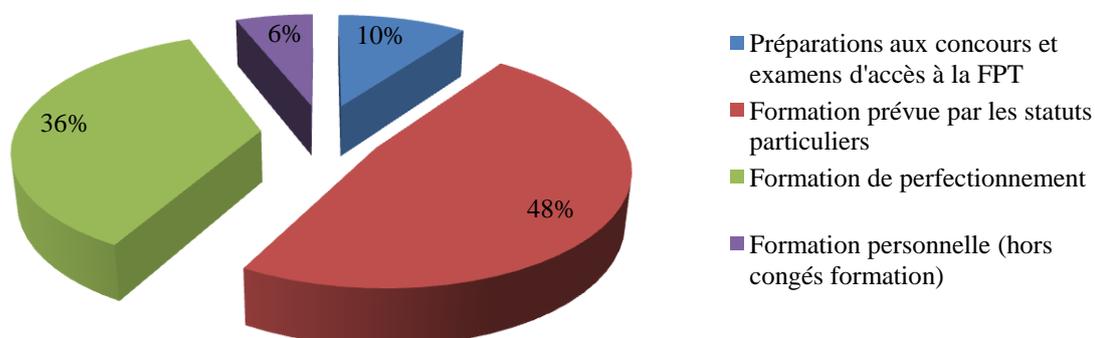


Taux de départ en formation de l'effectif permanent par catégorie



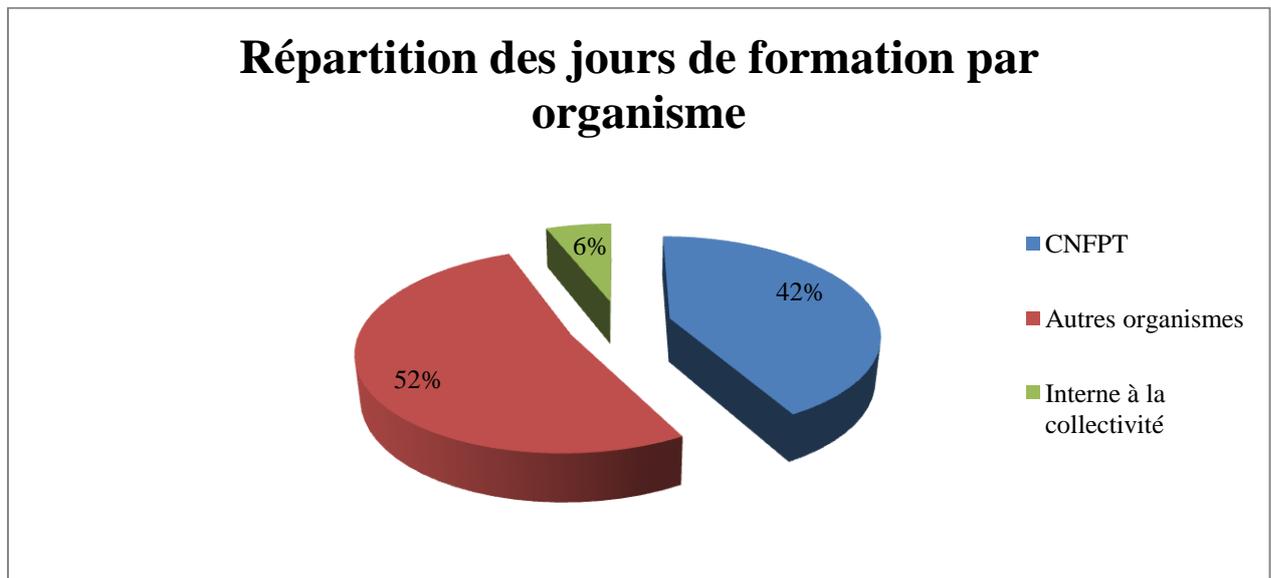
Parmi les agents ayant suivi une formation en 2017, 43,6 % appartiennent à la catégorie A, 35,8 % à la catégorie B, 27,6 % à la catégorie C.

Typologie des formations suivies par les agents sur emploi permanent



Le principal type de formation suivie par les agents sur emploi permanent est la formation prévue par les statuts particuliers (48%), suivie de la formation de perfectionnement (36%). Ces données correspondent aux proportions observées à l'échelle de la petite couronne lors du REC 2015.

- Répartition des jours de formation par organisme



Conformément à une tendance relevée en 2015, le CNFPT n'est plus le principal organisme de formation pour les collectivités rattachées au comité technique. Les prestataires extérieurs arrivent en première position avec 52 % des jours de formation.

Partie II : Analyse par typologie

Les collectivités rattachées au comité technique ont des missions très variées. Pour rendre l'appréhension des données plus accessible, nous vous proposons une répartition en dix types. Les syndicats sont regroupés sur la base de domaines d'activités.

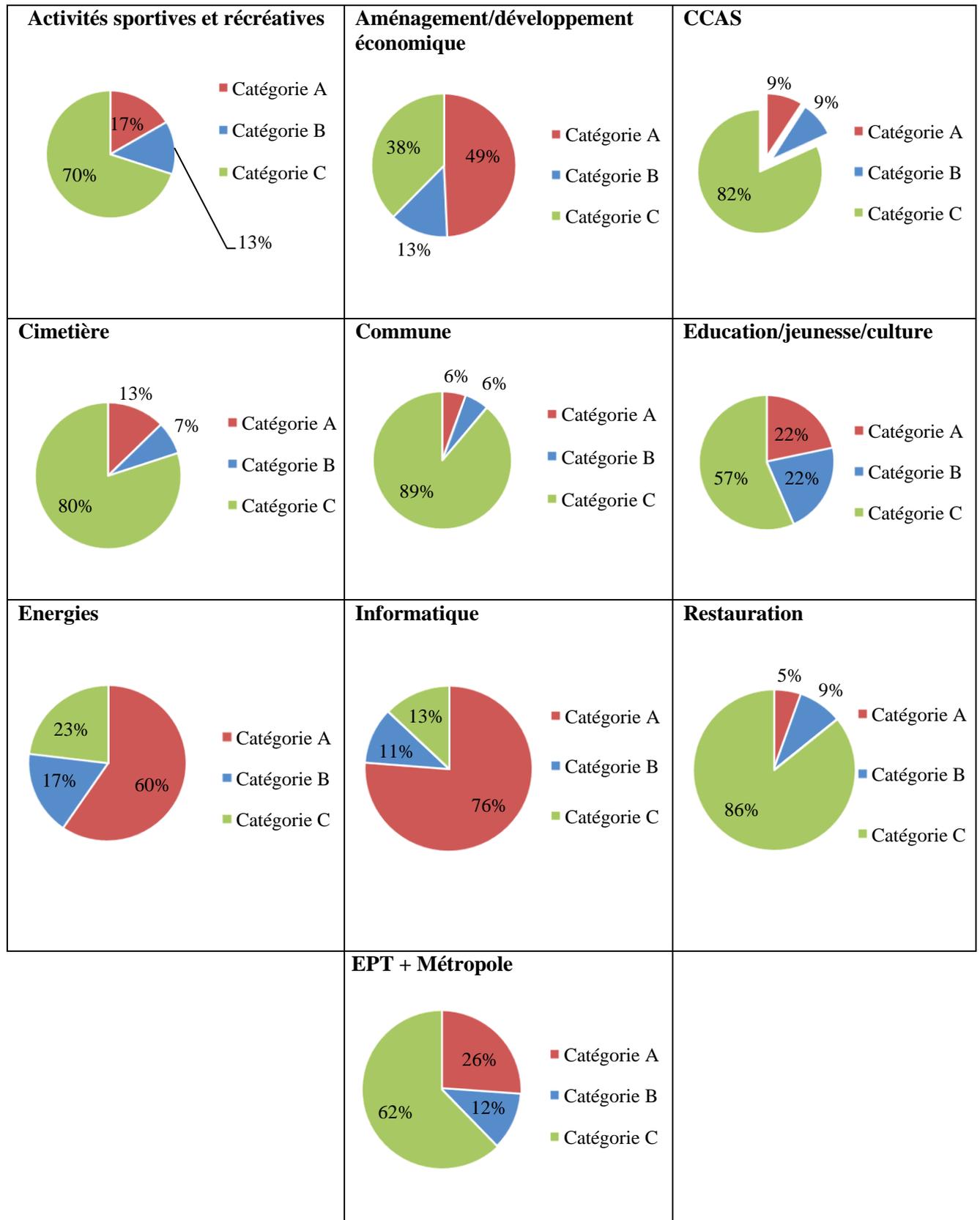
- **Présentation des typologies**

Typologie	Ensemble des collectivités rattachées au CT du CIG au 31.12.2017	Collectivités rattachées au CT du CIG ayant rempli le REC au 31.12.2017	Effectif global des répondants
Commune	3	3	120
CDE	1	1	1
CCAS	4	4	134
EPCI	52	45	1020
<i>EPCI par domaine d'activité :</i>			
Activités sportives et récréatives	6	5	34
Aménagement/développement économique	11	10	73
Cimetière	7	7	56
Education/jeunesse/culture	8	7	308
Energies	6	5	55
EPT + Métropole	4	3	273
Informatique	5	4	107
Restauration	3	3	96
<i>Divers</i>	2	1	18
Total	60	53	1275

1) Structure de l'effectif au 31/12/2017

Typologie	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Effectif permanent	Effectif non permanent
Commune	77	13	90	30
CDE	0	1	1	0
CCAS	46	31	77	57
EPCI	597	161	758	262
<i>EPCI par domaine d'activité :</i>				
Activités sportives et récréatives	27	3	30	4
Aménagement/développement économique	50	19	69	4
Cimetière	53	2	55	1
Education/jeunesse/culture	41	51	92	216
Energies	36	16	52	3
EPT + Métropole	235	14	249	24
Informatique	63	38	101	6
Restauration	80	12	92	4
<i>Divers</i>	12	6	18	0
Total	720	206	926	349

2) Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



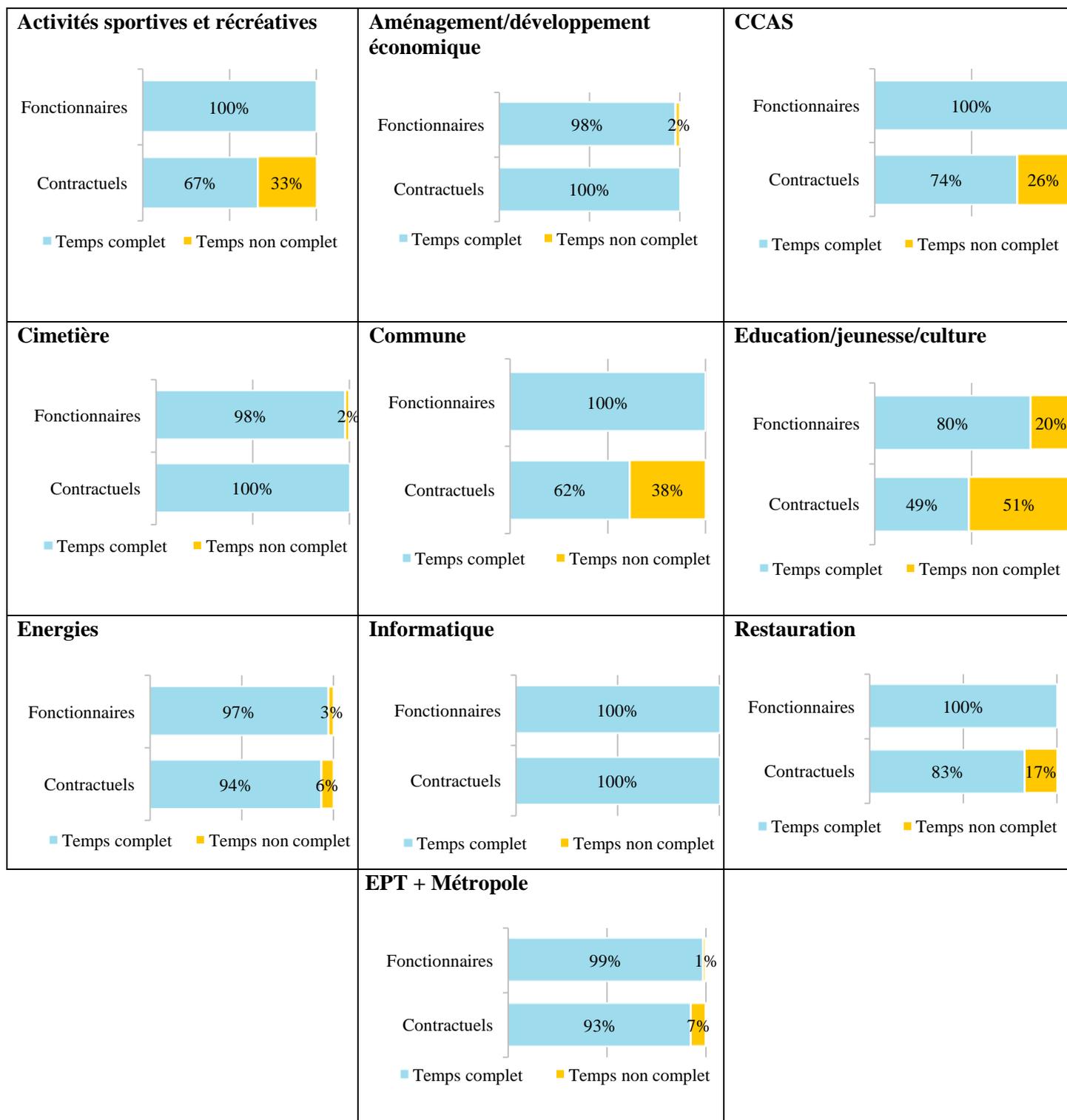
3) Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

Activités sportives et récréatives		Aménagement/développement économique		CCAS	
Cadres d'emplois	% d'agents	Cadres d'emplois	% d'agents	Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	50%	Attachés	23%	Agents sociaux	43%
Attachés	13%	Adjoints administratifs	22%	Adjoints techniques	17%
Rédacteurs	10%	Ingénieurs	16%	Auxiliaires de soins	16%
Adjoints administratifs	7%	Adjoints techniques	14%	Adjoints administratifs	5%
Agents de maîtrise	7%	Rédacteurs	13%	Rédacteurs	4%
Cimetière		Commune		Education/jeunesse/culture	
Cadres d'emplois	% d'agents	Cadres d'emplois	% d'agents	Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	56%	Adjoints techniques	42%	Adjoints territoriaux d'animation	21%
Adjoints administratifs	18%	Adjoints territoriaux d'animation	22%	Adjoints techniques	18%
Attachés	9%	Adjoints administratifs	18%	Attachés	17%
Techniciens	7%	Attachés	4%	Auxiliaires de puériculture	11%
Agents de maîtrise	5%	Rédacteurs	4%	Educateurs des APS	7%

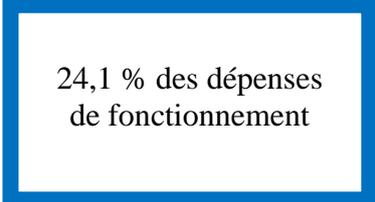
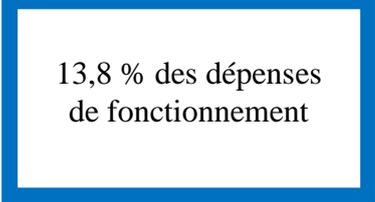
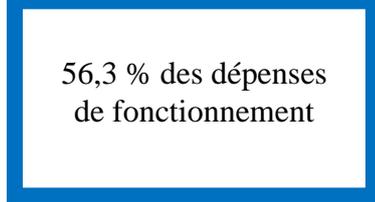
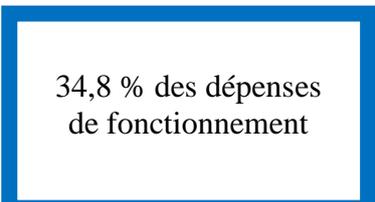
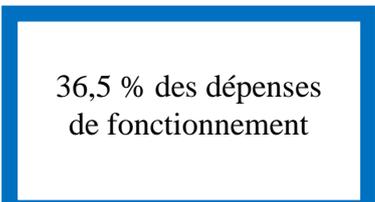
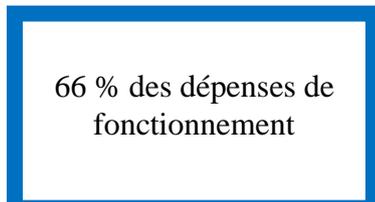
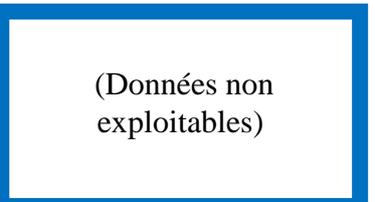
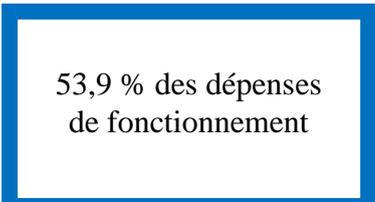
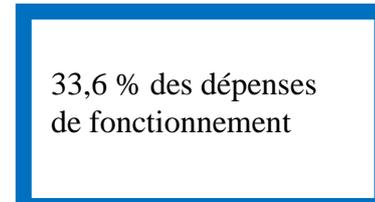
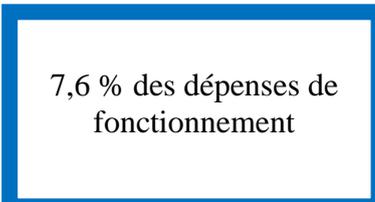
4) Age moyen des agents sur emploi permanent

Activités sportives et récréatives 47 ans et 8 mois	Aménagement/développement économique 44 ans et 8 mois	CCAS 47 ans et 4 mois
Cimetière 49 ans et 11 mois	Commune 42 ans et 9 mois	Education/jeunesse/culture 45 ans et 6 mois
Energies 43 ans et 6 mois	Informatique 49 ans et 3 mois	Restauration 48 ans et 2 mois
	EPT + Métropole 44 ans et 11 mois	

5) Répartition des agents à temps complet ou non complet sur emploi permanent



6) Charges de personnel

Activités sportives et récréatives  <p>24,1 % des dépenses de fonctionnement</p>	Aménagement/développement économique  <p>13,8 % des dépenses de fonctionnement</p>	CCAS  <p>56,3 % des dépenses de fonctionnement</p>
Cimetière  <p>34,8 % des dépenses de fonctionnement</p>	Commune  <p>36,5 % des dépenses de fonctionnement</p>	Education/jeunesse/culture  <p>66 % des dépenses de fonctionnement</p>
Energies  <p>(Données non exploitables)</p>	Informatique  <p>53,9 % des dépenses de fonctionnement</p>	Restauration  <p>33,6 % des dépenses de fonctionnement</p>
	EPT + Métropole  <p>7,6 % des dépenses de fonctionnement</p>	

7) Taux de formation des agents sur emploi permanent

<p>Activités sportives et récréatives</p> <p>68 jours de formation suivis par les 30 agents sur emploi permanent</p> <p>Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 2,3 jours par agent</p>	<p>Aménagement/développement économique</p> <p>107 jours de formation suivis par les 69 agents sur emploi permanent</p> <p>Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 1,6 jour par agent</p>	<p>CCAS</p> <p>247 jours de formation suivis par les 77 agents sur emploi permanent</p> <p>Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 3,2 jours par agent</p>
<p>Cimetière</p> <p>31 jours de formation suivis par les 55 agents sur emploi permanent</p> <p>Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 0,6 jour par agent</p>	<p>Commune</p> <p>140 jours de formation suivis par les 90 agents sur emploi permanent</p> <p>Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 1,6 jour par agent</p>	<p>Education/jeunesse/culture</p> <p>55 jours de formation suivis par les 92 agents sur emploi permanent</p> <p>Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 0,6 jour par agent</p>
<p>Energies</p> <p>163 jours de formation suivis par les 52 agents sur emploi permanent</p> <p>Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 3,1 jours par agent</p>	<p>Informatique</p> <p>331 jours de formation suivis par les 101 agents sur emploi permanent</p> <p>Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 3,3 jours par agent</p>	<p>Restauration</p> <p>128 jours de formation suivis par les 92 agents sur emploi permanent</p> <p>Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 1,4 jour par agent</p>
<p>EPT + Métropole</p> <p>111 jours de formation suivis par les 249 agents sur emploi permanent</p> <p>Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 0,4 jour par agent</p>		

8) Taux d'absentéisme des agents sur emploi permanent

<p>Activités sportives et récréatives</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Taux d'absentéisme médical : 7,2 % ➤ Nombre moyen de jours d'arrêt par agent arrêté au moins une fois dans l'année 2017 35,3 jours d'arrêt 	<p>Aménagement/développement économique</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Taux d'absentéisme médical : 1,6 % ➤ Nombre moyen de jours d'arrêt par agent arrêté au moins une fois dans l'année 2017 12,7 jours d'arrêt 	<p>CCAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Taux d'absentéisme médical : 8,9 % ➤ Nombre moyen de jours d'arrêt par agent arrêté au moins une fois dans l'année 2017 21,3 jours d'arrêt 	
<p>Cimetière</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Taux d'absentéisme médical : 5 % ➤ Nombre moyen de jours d'arrêt par agent arrêté au moins une fois dans l'année 2017 10,6 jours d'arrêt 	<p>Commune</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Taux d'absentéisme médical : 3,4 % ➤ Nombre moyen de jours d'arrêt par agent arrêté au moins une fois dans l'année 2017 14,7 jours d'arrêt 	<p>Education/jeunesse/culture</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Taux d'absentéisme médical : 2,9 % ➤ Nombre moyen de jours d'arrêt par agent arrêté au moins une fois dans l'année 2017 15,5 jours d'arrêt 	
<p>Energies</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Taux d'absentéisme médical : 0,8 % ➤ Nombre moyen de jours d'arrêt par agent arrêté au moins une fois dans l'année 2017 4,9 jours d'arrêt 	<p>Informatique</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Taux d'absentéisme médical : 2,5 % ➤ Nombre moyen de jours d'arrêt par agent arrêté au moins une fois dans l'année 2017 8,9 jours d'arrêt 	<p>Restauration</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Taux d'absentéisme médical : 6,6 % ➤ Nombre moyen de jours d'arrêt par agent arrêté au moins une fois dans l'année 2017 14,5 jours d'arrêt 	
			<p>EPT + Métropole</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Taux d'absentéisme médical : 2,3 % ➤ Nombre moyen de jours d'arrêt par agent arrêté au moins une fois dans l'année 2017 9 jours d'arrêt