
BILAN SOCIAL 2015



RAPPORT SUR L'ÉTAT DES COLLECTIVITÉS OU BILAN SOCIAL

Une obligation réglementaire issue de la Loi de 1984 : présenter tous les deux ans un rapport sur l'état de la collectivité (REC).

Un décret (décret 97-443 du 25-04-1997 modifié) qui définit les informations devant figurer dans ce rapport.

OBJECTIFS :

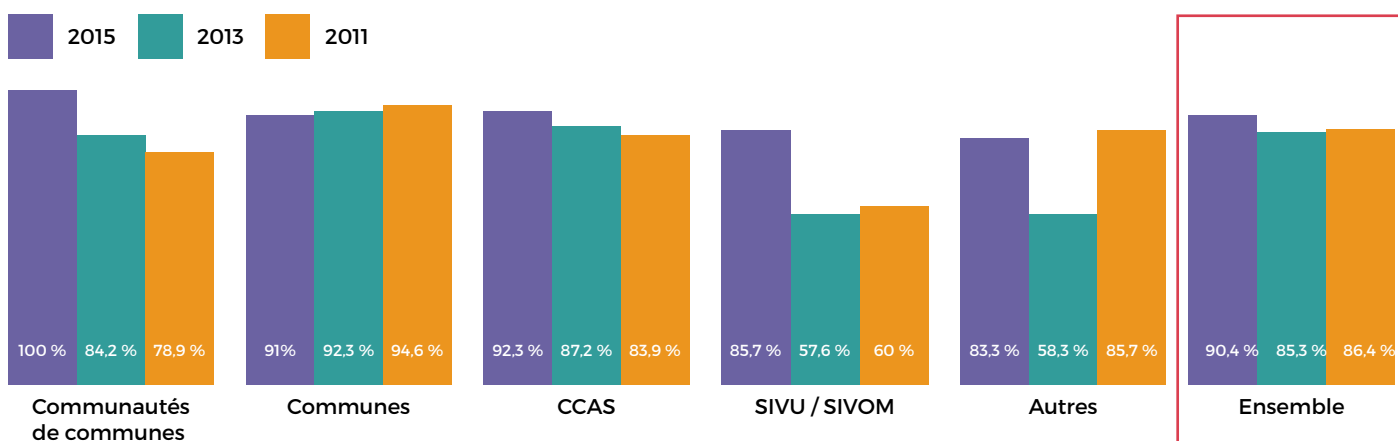
- > Obtenir une photographie détaillée de l'emploi public territorial
- > Instaurer un dialogue social autour de l'emploi public territorial
- > Améliorer la gestion des ressources humaines

TAUX DE RETOUR COMPARÉ :

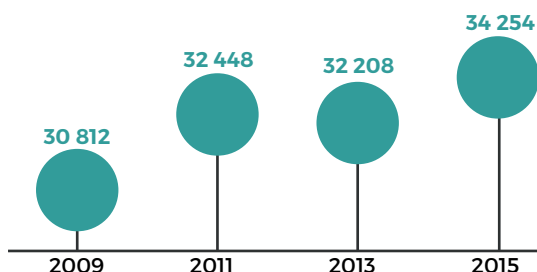
Une très forte mobilisation des collectivités du département.

90 % des collectivités de Loire-Atlantique ont retourné un fichier exploitable en 2016

Le taux de retour était de 100 % sur les années 2011, 2013 et 2015 pour le conseil régional, le conseil départemental, le SDIS, le Centre de gestion de Loire-Atlantique, Nantes métropole et les communautés d'agglomération.



QUELQUES REPÈRES SUR LES EFFECTIFS :



296 collectivités ont répondu en 2013, 291 pour 2015.

Les effectifs sur emploi permanent ont augmenté de 3,25 % entre 2013 et 2015.

Au 31/12/2015	Nb agents	Nb ETP	Part agents	Parts ETP
Fonctionnaires	30 085	28 053,43	90,5%	92,1 %
Contractuels sur emploi permanent	3 169	2 406,23	9,5%	7,9 %
Ensemble emplois permanents	33 254	30 459,66	100 %	100 %
Emplois non permanents	4 443	-	-	-

90,5 % des agents sur emploi permanent sont des fonctionnaires. Ils représentent 92,1 % des équivalents temps plein (ETP).

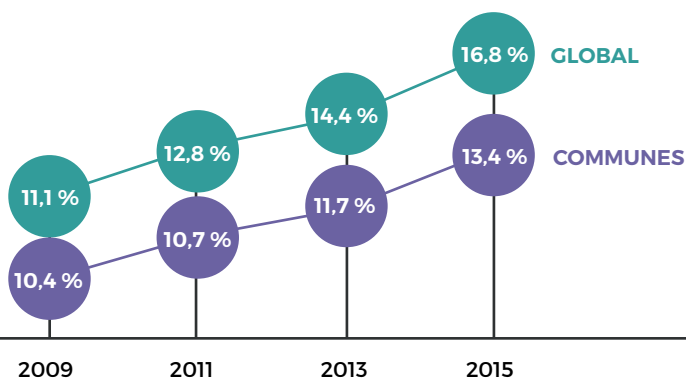
Toutes filières confondues, un fonctionnaire travaille en moyenne sur un poste à 0,93 ETP alors qu'un contractuel sur emploi permanent occupe, en moyenne, un poste à 0,76 ETP.

Cette donnée ETP fait son apparition dans le bilan social 2015. Nous ne disposons donc pas d'éléments de comparaison sur les éventuelles évolutions dans le temps.

Cet indicateur nous apporte maintenant une visibilité sur les écarts des ETP par filière. En moyenne, un agent sur poste permanent occupe un poste à 0,95 ETP dans la filière administrative et à 0,77 dans la filière animation.

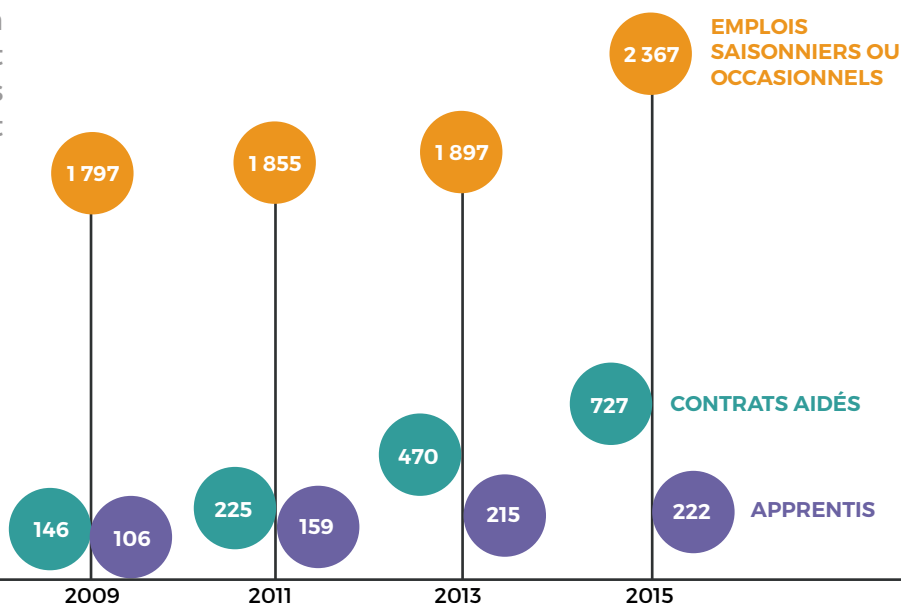
ZOOM SUR LES NON-TITULAIRES SUR EMPLOIS NON PERMANENT :

La part de contractuels sur emploi non permanent augmente régulièrement entre 2009 et 2015. Cette réalité est d'autant plus marquée dans les communes (plus 5,7 pts en 6 ans).



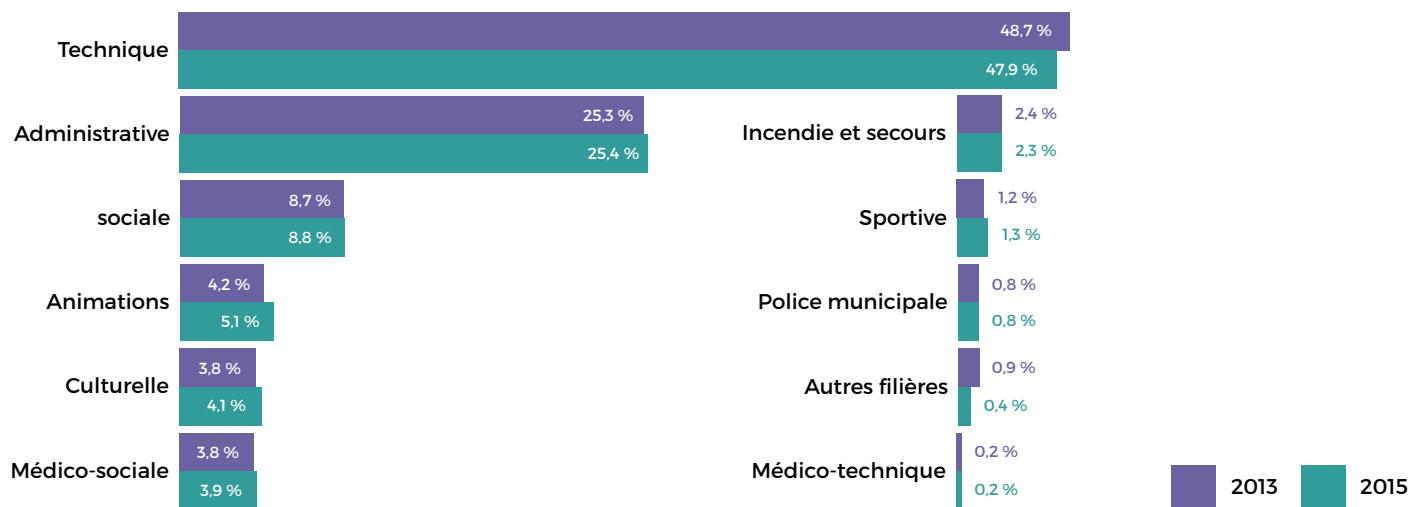
EVOLUTION DES EMPLOIS SAISONNIERS, CONTRATS AIDÉS ET APPRENTIS :

Les modalités d'arrivée des contractuels sur emploi non permanent correspondent principalement à des emplois saisonniers, des emplois aidés et plus modestement des apprentis.



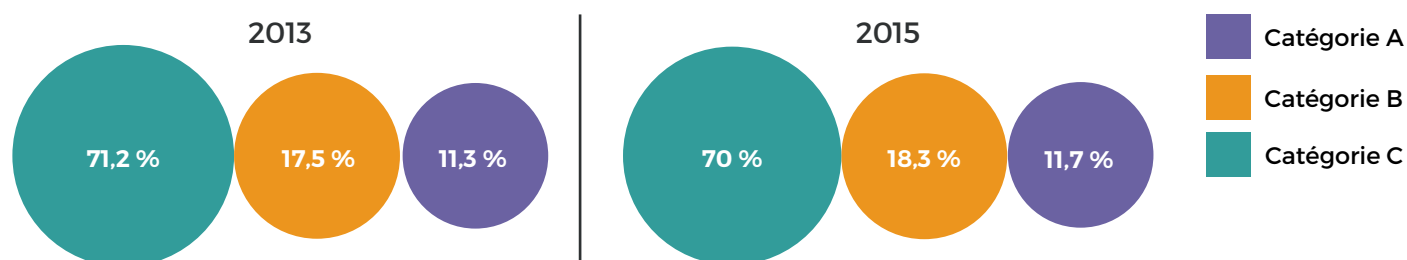
LES FILIÈRES ET LES CATÉGORIES:

La répartition des agents sur emploi permanent par filière est assez classique, et les évolutions sur les 2 dernières années montrent une légère diminution de la part de la filière technique (toujours très majoritaire) et une augmentation sensible de la filière animation.



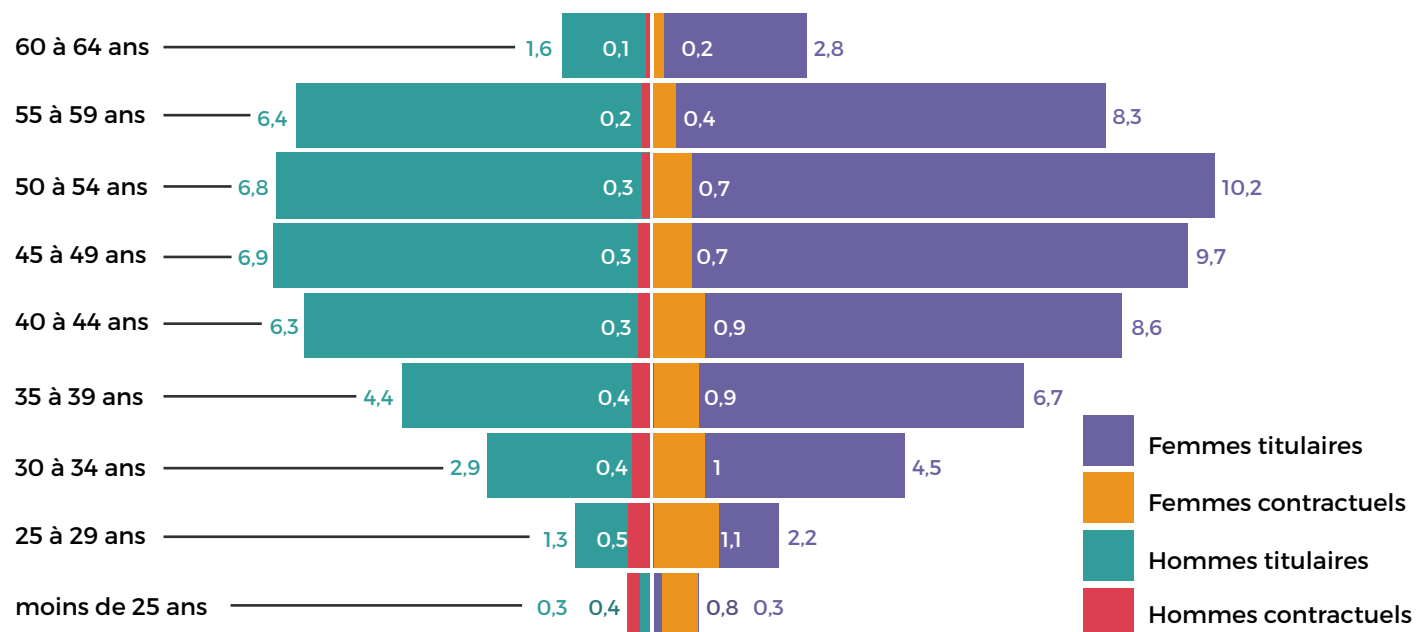
POIDS DES CATÉGORIES (EMPLOI PERMANENT):

La part des agents de catégorie C semble sensiblement diminuer (- 1,2 point) au profit des emplois de catégorie B principalement.



LES ÂGES:

Pyramide des âges 2015 :
part en % de la tranche d'âge sur l'ensemble des agents.



Une pyramide des âges assez classique avec un âge moyen des titulaires de 46 ans (chez les hommes comme chez les femmes) et de 38 ans pour les contractuels.

Les hommes sur emploi permanent représentent 39,7 % de la population.

Les agents contractuels sont majoritairement des femmes.

LES MOUVEMENTS :

Ensemble des collectivités	Variation des effectifs entre le 31 décembre 2014 et le 31 décembre 2015		
	31 déc. 2014	31 déc. 2015	Variation
Titulaires	29 901	30 085	0,6 %
Contractuels sur emploi permanent	3 279	3 169	-3,4 %
Ensemble emplois permanents	33 180	33 254	0,2 %

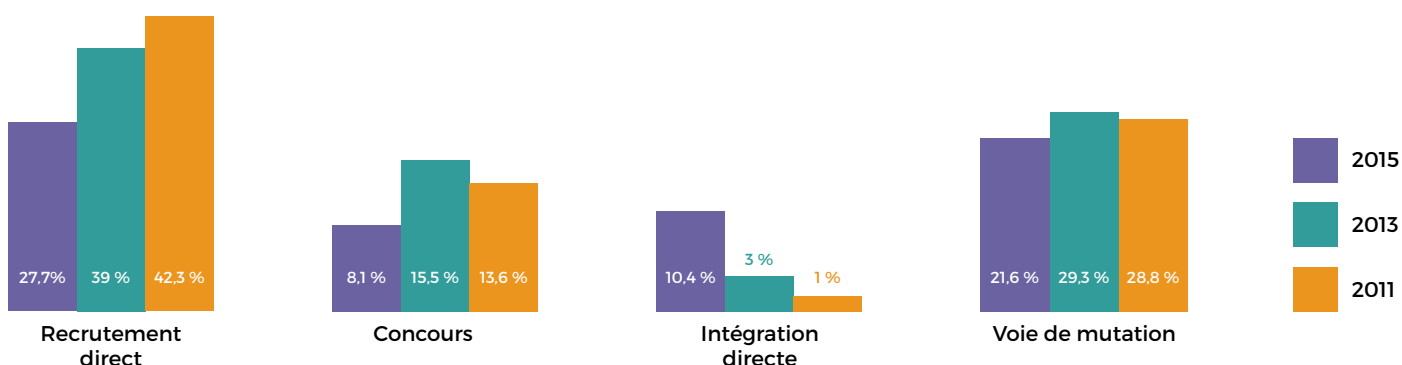
Les effectifs entre le 31 décembre 2014 et le 31 décembre 2015 sont globalement stables (+0,2 point). Paradoxalement, cette stabilité cache une tendance conséquente à la baisse concernant les contractuels sur emploi permanent (-3,4 points).

Cet indicateur concernant les communes réagit de manière différente. Les effectifs ont baissé de 2,4 pts en global, de 1,7 pts chez les fonctionnaires et de 8,6 pts chez les contractuels.

Communes uniquement	Variation des effectifs entre le 31 décembre 2014 et le 31 décembre 2015		
	31 déc. 2014	31 déc. 2015	Variation
Titulaires	16 219	15 948	-1,7 %
Contractuels sur emploi permanent	2 036	1 860	-8,6 %
Ensemble emplois permanents	18 255	17 808	-2,4 %

LES FLUX POUR LES EMPLOIS PERMANENTS : LES ARRIVÉES

1 693 recrutements ont été comptabilisés au cours de l'année 2015. Il y avait 1 259 en 2013 et 1533 en 2011. A l'exception des intégrations directes qui prennent une place non négligeable, les recrutements directs, les concours et les arrivées par voie de mutation ont nettement baissé par rapport à 2013. Les détachements de fonctionnaires de l'état ont représenté 2,5 % des arrivées en 2015 contre 4,2 % en 2013. Les réintégrations et transferts de compétences ont représenté 28,9 % des arrivées en 2015 contre 7 % en 2013.



BUDGET ET RÉMUNÉRATION :

Ensemble des collectivités	BS 2013	BS 2015 BS 2013
Budget de fonctionnement	4 309 869 404 €	6 392 185 140 €
Masse salariale	1 319 209 784 €	2 056 868 205 €

Ces données relatives au budget sont à aborder avec précaution car elles révèlent un écart entre 2013 et 2015 qui laisse penser très probablement à des erreurs de saisie. Le budget de fonctionnement aurait été multiplié par 2,8 entre ces deux années.

Les variations des effectifs présentées précédemment ne sont pas suffisamment marquées entre 2013 et 2015 pour expliquer la baisse importante du poids de la masse salariale dans le budget de fonctionnement. Cet indicateur pourtant très attendu ne nous permet pas une analyse fine...

Communes uniquement	BS 2013	BS 2015
Budget de fonctionnement	1 247 360 630 €	1 342 695 793 €
Masse salariale	651 966 422 €	732 469 574 €

En regardant plus particulièrement les communes, les écarts semblent plus cohérents entre 2013 et 2015. Le budget de fonctionnement aurait progressé de 7,6 % ce qui semble pourtant déjà important au regard des contraintes budgétaires que les communes rencontrent. La part de masse salariale dans le budget de fonctionnement aurait progressé de + 2,3 points alors que les effectifs ont baissé de 2,4 points...

Fonctionnaires	2013	2015
Rémunérations annuelles brutes	731 028 206 €	813 303 120 €
> Dont primes et indemnités versées	64 699 582 €	102 584 880 €
> Dont nouvelle bonification indiciaire	7 173 580 €	6 990 090 €
Moyenne par fonctionnaire	2013	2015
Rémunérations annuelles brutes	25 356 €	27 034 €
> Dont primes et indemnités versées	2 244 €	3 410 €
> Dont nouvelle bonification indiciaire	249 €	232 €

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES :

Nombre moyen d'heures supplémentaires par agent sur emploi permanent.

Ensemble des collectivités :



Ensemble des communes :



Le nombre d'heures supplémentaires, toutes collectivités confondues, a été de 570 542 en 2015. Ce volume est de 436 304 pour les communes.

LE HANDICAP :

	BS 2013	BS 2015
Dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi	1 424 312 €	4 207 184 €
Unités déductibles	255,67	288,85

Nombre de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés pour 100 agents ETP sur emploi permanent



Le nombre de BOETH pour 100 agents (ETP) sur emploi permanent est en hausse et se rapproche des 6% légaux. Ce chiffre est évidemment une moyenne, sachant que l'obligation d'emploi concerne uniquement les collectivités et établissements publics employant plus de 20 ETP.

LA FORMATION :

Selon des déclarations faites par les collectivités de Loire-Atlantique, les dépenses moyennes par jour de formation auraient quasiment été divisées par deux...

De nouveau, nous nous devons de prendre des précautions avec cette information. Les indicateurs faisant appel à des montants financiers semblent assez peu fiables.

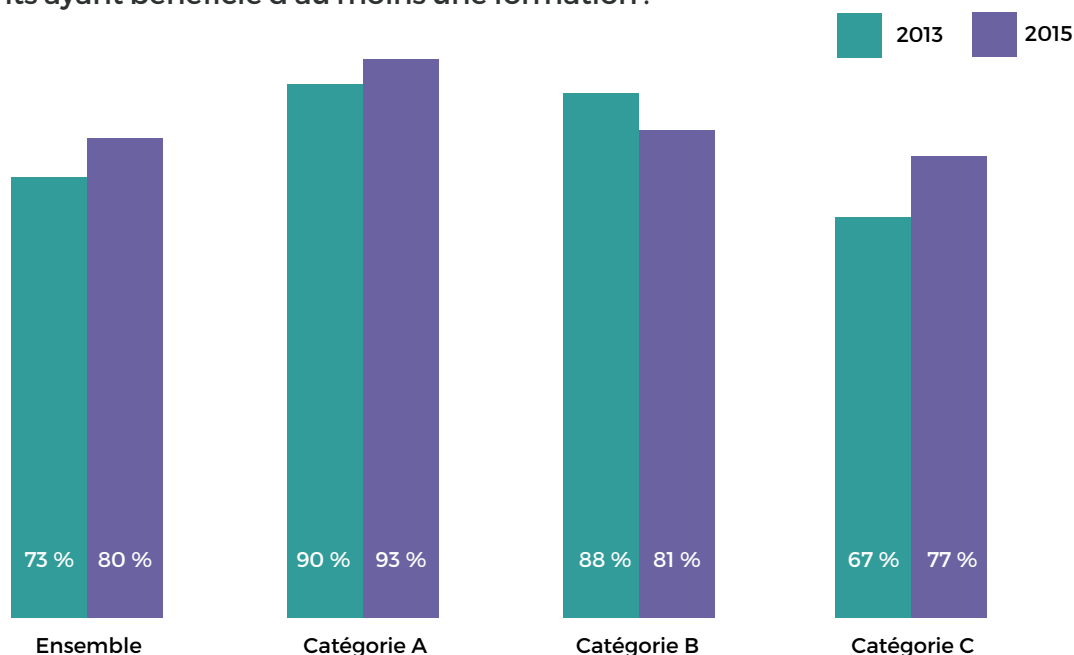
A contrario, le graphique ci-après montre que la part des agents ayant bénéficié d'au moins une formation est en hausse par rapport à 2013.

Cette hausse concerne les agents de catégories C et A. La catégorie B est en baisse de 7 points.

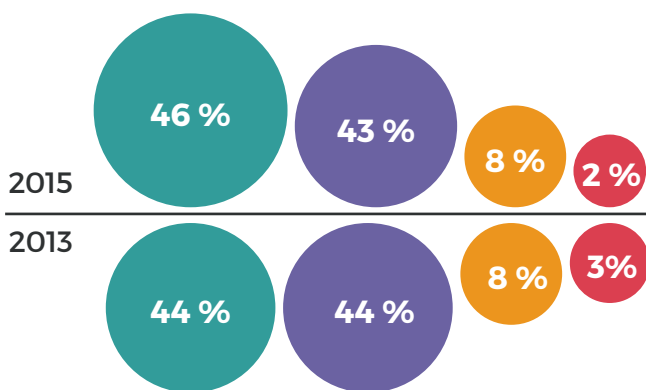
	BS 2013	BS 2015
Dépenses moyenne par jour de formation	228 €	128 €

	BS 2013	BS 2015
nombre moyen de jours de formation par agent	2,9	4
dont catégorie A	3,9	4,2
dont catégorie B	3,5	4,6
dont catégorie C	2,6	3,8

Part des agents ayant bénéficié d'au moins une formation :

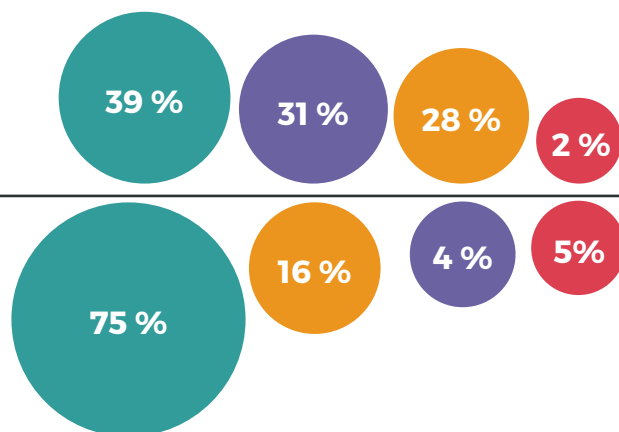


Répartition par organisme formateur :



Préparations aux concours et examens d'accès à la FPT
 Formation prévue par les statuts particuliers
 Formation de perfectionnement
 Formation personnelle (hors congés formation)

Répartition par organisme formateur :



CNFPT au titre de la cotisation obligatoire
 CNFPT au delà de la cotisation obligatoire
 Assurée par la collectivité
 Autres organismes

La répartition par organisme formateur est très similaire entre 2013 et 2015 ; Par contre, une évolution conséquente s'observe sur le type de formations suivies. La part des formations au titre de la cotisation obligatoire relevant du CNFPT serait passée de 75 % à 39 % au profit de formations assurées par les collectivités elles-mêmes (+ 27 points) et par des organismes extérieurs (+ 12 points)

LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA PRÉVENTION DES RISQUES :

	2013	2015
Nombre de jours de formations liées à la prévention	3 678	5 522
Moyenne par collectivité	12,4 jours	18,9 jours
Dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail	1 843 163	1 637 782
Moyenne par agent	57,23 €	49,25 €

Le nombre de jours de formation liées à la prévention (globalisant la formation obligatoire des agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention, des formations obligatoires des membres du CHS, des formations dans le cadre des habilitations) ont nettement progressé entre 2013 et 2015. Par contre, les dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail ont diminué (-13,9 %).



Petite évolution du nombre moyen d'assistants de prévention. Cette moyenne cache des variations importantes entre les collectivités. Certaines n'ayant pas affecté d'agent sur les fonctions d'assistants ou conseillers de prévention.

L'ABSENTÉISME

Taux d'absentéisme	2013	2015
Médical ¹	4,3 %	4,6 %
Global ²	5,5 %	5,9 %

Le taux d'absentéisme médical a légèrement progressé en 2 ans (+0,3 point).

1 = Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail et maladie professionnelle (hors congés maternité).

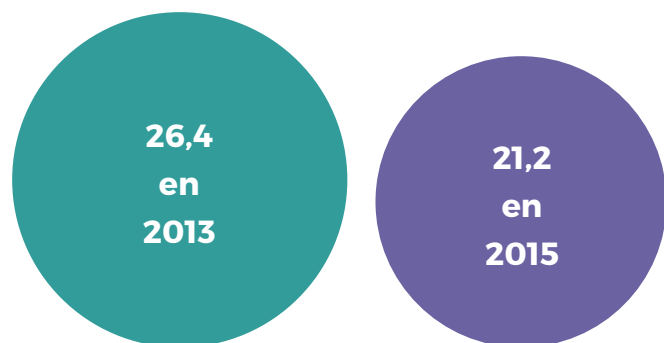
2 = Toutes absences y compris maternité, paternité et autres.

Part des agents ayant subi un accident de travail (trajet ou service)



L'un des indicateurs mettant en évidence une progression importante est lié à la part des agents ayant subi un accident de travail. Ce taux a progressé de 5,2 points.

Nombre moyen de jours pour accident de travail (trajet ou service)



Si le nombre d'agents ayant subi un accident de travail a progressé de façon importante, le nombre de jours moyen d'arrêts liés à ces accidents a diminué de 5,2 points.

Nombre moyen de jours d'absences pour tout motif médical par agent **titulaire** ayant été absent.



Nombre moyen de jours d'absences pour tout motif médical par agent **contractuel** ayant été absent.



Le nombre de jours d'absences pour tout motif médical est en progression entre 2013 et 2015 pour les titulaires et les contractuels, à des proportions différentes.

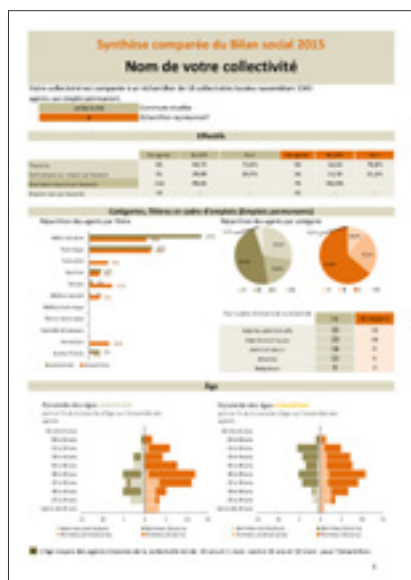
Il faut préciser que pour les titulaires, 2,9 % des agents de cette population globalisent 178 660 jours d'absence soit 21 % de l'ensemble de ces absences sur l'année.

LE CENTRE DE GESTION DE LOIRE-ATLANTIQUE SE PROPOSE DE GÉNÉRER POUR VOUS :

TROIS OUTILS :

1 / Une synthèse de votre bilan social comparée à un échantillon de collectivités similaires :

Production possible d'un « 4 pages » permettant de « comparer » certains indicateurs du bilan social de votre collectivité avec un échantillon de collectivités similaires.



Liste des indicateurs :

- > Effectifs
- > Catégories, filières et cadre d'emplois
- > Âges
- > Mouvements
- > Budgets, rémunération et heures supplémentaires
- > Handicap
- > Formation
- > Conditions de travail et prévention des risques

Remarque méthodologique : la comparaison se fait en établissant un échantillon de collectivités similaires. Dès que possible, nous globaliserons l'ensemble des bilans sociaux de la région Pays de la Loire afin de disposer d'une « banque » de fichiers plus importante. Statistiquement, nous ne serons pas en mesure de générer un échantillon s'il n'est pas constitué d'au moins 5 collectivités.

2 / Synthèse des indicateurs relatifs aux risques psychosociaux :

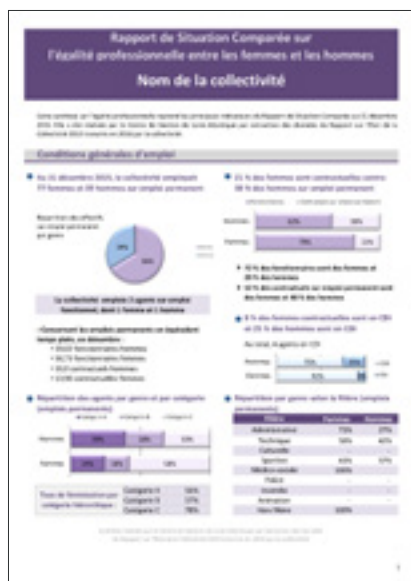
Production possible d'un « 4 pages » permettant de synthétiser les indicateurs RPS



Liste des indicateurs :

- > Effectifs
- > Âges
- > Télétravail
- > Heures supplémentaires et complémentaires
- > Mouvements de personnel
- > Accidents de travail et maladies professionnelles
- > Documents et démarches de prévention
- > Dépenses, formations liées à la prévention
- > Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements
- > Les 4 indicateurs suivis au niveau national par le conseil commun de la fonction publique

3/ Rapport de situation comparée sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : Production possible d'un « 4 pages » sur l'égalité professionnelle reprenant les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2015.



Liste des indicateurs :

- > Conditions générales d'emploi
- > Evolution de carrière et titularisation
- > Organisation du temps de travail
- > Conditions de travail et congés
- > Formation
- > Rémunération



Le service Valorisation de l'Emploi public peut, sur votre demande, générer et vous transmettre tout ou partie de ces 3 outils dont vous trouverez un exemple en pièce jointe. Si cela vous intéresse, merci de nous adresser un mail à emploi@cdg44.fr en stipulant le nom de votre collectivité. Evidemment, cette production sera possible uniquement si nous disposons de votre bilan social.



*Partenaire
des collectivités locales*

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LOIRE-ATLANTIQUE

6 rue du Pen Duick II - CS66225 - 44262 NANTES cedex 2

téléphone : 02 40 20 00 71 - télécopie : 02 40 89 00 65 - Courriel : direction@cdg44.fr

Site internet : www.cdg44.fr