

BILAN SOCIAL



Service Valorisation
de l'emploi public

Mars 2019

- **Le bilan social 2017**
- **L'enquête complémentaire du bilan social 2017**
- **Les bilans sociaux à venir**

Le bilan social 2017



FICHE "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2017

Collectivités affiliées au CDG 44



**TAUX DE RETOUR
DE LA STRATE :**
94,2%

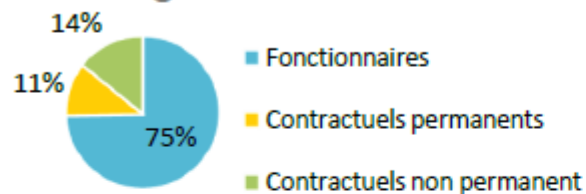
Les collectivités affiliées au CDG44 représentent 97,3 % des collectivités du département de Loire-Atlantique

Cette fiche porte donc sur les données des 277 collectivités ayant retourné leurs fichiers
16 432 agents sont recensés dans ces collectivités dont 12 274 fonctionnaires, 1 833 contractuels sur emploi permanent et 2 325 contractuels sur emploi non permanent

Le bilan social 2017

Effectifs

➔ 75% des agents sont fonctionnaires



Nombre d'agents sur emploi permanent de la strate :

Fonctionnaires > Minimum : 0 - Maximum : 432
Contractuels > Minimum : 0 - Maximum : 90



➔ Précisions sur les CDI, emplois aidés et saisonniers ou occasionnels

- ⇒ 11 % des agents contractuels permanents en CDI
- ⇒ 12 % des agents contractuels sur emploi non permanent recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 70 % des contractuels sur emploi non permanent recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	45,3
Contractuels permanents	6,8
Agents sur emploi permanent	52,1

Effectif moyen

Par catégorie :	Des 3 principales filières :
- Catégorie A : 4,1	- Technique : 23,4
- Catégorie B : 7,9	- Administrative : 13,2
- Catégorie C : 40,1	- Médico-sociale : 6,4

➔ En moyenne, 52,5 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité en 2017



- > **41,0** fonctionnaires
- > **4,8** contractuels permanents
- > **6,7** contractuels non permanents

En moyenne, 95 567 heures rémunérées par collectivité

Le bilan social 2017

Sur demande

SYNTHÈSE SUR INDICATEURS RELATIFS AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX - BILAN SOCIAL 2017

Collectivités affiliées Cdg44

L'encadré relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique du 22 octobre 2013 prévoit que chaque employeur public doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Cette synthèse reprend les principaux indicateurs quantitatifs relatifs aux RPS préconisés par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique* et présents dans le Bilan Social 2016. Les 4 indicateurs obligatoires et relatifs au niveau national sont présentés en dernière page. *Source : Inventaire des risques psychosociaux

Cette synthèse sur les risques psychosociaux reprend les principaux indicateurs pour l'année 2017. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion de Loire-Atlantique par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2017 transmis en 2018 par la collectivité.

SYNTHÈSE SUR L'ABSENTEÏSME - BILAN SOCIAL 2017

Collectivités affiliées Cdg44

Cette synthèse sur l'absentéisme reprend les principaux indicateurs relatifs aux absences pour l'année 2017. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion de Loire-Atlantique par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2017 transmis en 2018 par la collectivité.

Données de cadrage - les effectifs au 31/12/2017

14432 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2017

- > 11 274 fonctionnaires
- > 1 438 contractuels sur emploi permanent
- > 2 720 contractuels sur emploi non permanent

En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans



Âge moyen

Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	45,3
Contractuels permanents	41,8
Contractuels non permanents	36,8
Ensemble	44,2

Données de cadrage - les effectifs au 31/12/2017

14230,0 agents en Équivalent Temps Plein rémunéré (ETPR) en 2017

- > 11106,0 fonctionnaires
- > 1200,0 contractuels permanents
- > 1924,0 contractuels non permanents



Principaux cadres d'emploi des agents sur emploi permanent

Cadre	Effectif	% agents
Adjointes techniques	89%	35%
Adjointes administratives	16%	16%
Adjointes territoriales d'animation	10%	10%
Attachés	5%	5%
ASEM	5%	5%

Rapport de situation comparée sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Collectivités affiliées au CDG44

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de situation comparée au 31 décembre 2017. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion de Loire-Atlantique par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2017 transmis en 2018 par la collectivité.

Conditions générales d'emploi

Au 31 décembre 2017, la collectivité employait 9 206 femmes et 4 909 hommes sur emploi permanent



14 % des femmes sont contractuelles contre 10 % des hommes sur emploi permanent

11 % des femmes sont contractuelles en CDI et 13 % des hommes sont en CDI

11 % des femmes contractuelles sont en CDI et 13 % des hommes sont en CDI

Répartition des agents par genre et par catégorie (emploi permanent)

Genre	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Femmes	17%	16%	16%
Hommes	16%	19%	17%
Ensemble	16%	17%	17%

Taux de féminisation par catégorie hiérarchique

Catégorie	Taux de féminisation
Catégorie A	58%
Catégorie B	67%
Catégorie C	67%

Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :
 • 4 206,0 fonctionnaires hommes
 • 6 997,0 fonctionnaires femmes
 • 406,0 contractuels hommes
 • 694,0 contractuels femmes

FICHE "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2017

Collectivité affiliée au CDG 44

Les collectivités affiliées au CDG44 représentent 97,3 % des collectivités du département de Loire-Atlantique

Cette fiche porte donc sur les données des 277 collectivités ayant retourné leurs fichiers

16 432 agents sont recensés dans ces collectivités dont 12 274 fonctionnaires, 1 531 contractuels sur emploi permanent et 2 720 contractuels sur emploi non permanent

Taux de retour de la strate : 94,2%

75 % des agents sont fonctionnaires

11 % fonctionnaires
75 % contractuels permanents
14 % contractuels non permanents

Nombre agents sur emploi permanent de la strate :
 Fonctionnaires > Minimum : 0 - Maximum : 432
 Contractuels > Minimum : 0 - Maximum : 90

Précisions sur les CDI, emplois aidés et saisonniers ou occasionnels

- 11 % des agents contractuels permanents en CDI
- 12 % des agents contractuels sur emploi non permanent recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- 70 % des contractuels sur emploi non permanent recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	26,5%	17,5%	15,3%
Technique	45,8%	38,5%	44,9%
Culturelle	4,3%	3,9%	4,2%
Sportive	1,1%	2,3%	1,2%
Médo-sociale	11,5%	15,5%	12,4%
Police	1,1%	1,0%	1,0%
Incendie	0,3%	0,2%	0,2%
Animation	100%	100%	100%

44 % des agents sur emploi permanent sont des femmes

Répartition des agents par genre et par statut

Statut	Femmes	Hommes
Fonctionnaires	35%	65%
Contractuels	27%	73%
Ensemble	34%	66%

Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

Cadre	% agents
Adjointes techniques	35%
Adjointes administratives	16%
Adjointes territoriales d'animation	10%
Attachés	5%
ASEM	5%

Données de cadrage - les effectifs au 31 décembre 2017

Typologie des agents

Statut	Effectif
Titulaires	11 274
Contractuels permanents	1 432
Contractuels non permanents	14 107
Ensemble	2 323
Total	14 432

14230,0 agents en Équivalent Temps Plein rémunéré (ETPR) en 2017

- > 11106,0 fonctionnaires
- > 1300,0 contractuels permanents
- > 1824,0 contractuels non permanents



Répartition par catégorie

Catégorie	Effectif	% agents
Catégorie A	8%	8%
Catégorie B	19%	19%
Catégorie C	7%	7%

Les principaux cadres d'emplois dans la collectivité (agents sur emploi permanent)

Cadre	% agents
Adjointes techniques	35%
Adjointes administratives	16%
Adjointes territoriales d'animation	10%
Attachés	5%
ASEM	5%



L'enquête complémentaire du bilan social 2017

Comme régulièrement entre 2 campagnes de recueil de données, la DGCL lance une « **enquête complémentaire** » portant sur les jours de carence.

Enquête concernant un échantillon représentatif de collectivités au niveau national.

Cette enquête sera à saisir sur l'application (nouvelle campagne ouverte).

Si intégration de la N4SD, toutes les données attendues seront remontées...

Les bilans sociaux à venir

La DGCL et les centres de gestion sont actuellement à travailler sur le fichier du bilan social au 31/12/2019 qui sera à renseigner courant 2020.



Le CDG 44 propose également aux collectivités ayant leurs propres CT de renseigner un bilan social au 31/12/2018

RAPPEL

La campagne de la DOETH est ouverte jusqu'au 31 mai prochain.

Les collectivités concernées (+de 20 ETP) ont reçu une lettre émanant directement du FIPHFP.

La déclaration se fait en ligne sur le site de la Caisse des Dépôts, avec vos codes habituels.

Attention aux éventuelles pénalités de retard !!!



Nathalie Angomard - Laetitia Moron
Céline Burgaud
Service Valorisation de l'emploi public
02 40 20 63 84
emploi@cdg44.fr

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LOIRE-ATLANTIQUE
6, rue du PEN DUICK II - CS 66225 - 44262 NANTES cedex 2 - tél : 02 40 20 00 71 - fax : 02 40 89 00 65

www.cdg44.fr



BILAN SOCIAL

RMT mars 2019