



BILAN SOCIAL

Données 2007

sur les collectivités de moins de 50 agents

Département de la Manche

MERCI

au 79% de collectivités de moins de 50 agents qui ont
répondu à l'enquête BILAN SOCIAL 2007

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 est 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 dans ce rapport. Tous les indicateurs sont détaillés dans l'annexe du présent décret : emploi, rémunération et charges, conditions d'hygiène et de sécurité, conditions de travail, formations, relations professionnelles, autres conditions de vie relevant de la collectivité.

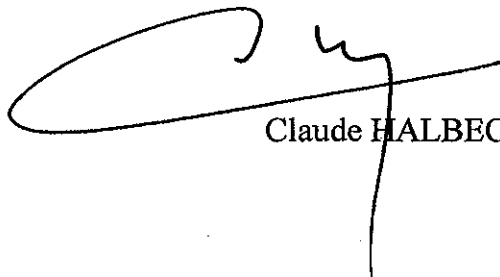
Avant-propos

Les centres de gestion doivent établir tous les 2 ans un rapport sur l'état des collectivités et présenter au CTP : comité technique paritaire 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 de Gestion souhaitant vous apporter l'éclairage le plus complet pour la gestion de vos ressources humaines, a choisi, grâce à votre participation active, de diffuser à l'ensemble des collectivités de moins de 50 agents relevant du comité technique paritaire placé auprès du CDG une synthèse de leurs Bilan Sociaux 2007. Vous disposez ainsi d'une vision exhaustive et comparative des effectifs et de leurs évolutions.

Ce rapport synthétique fait remonter des éléments essentiels, particulièrement des points d'alertes qui, nous l'espérons, vous permettront de vous aider dans vos prises de décisions. Le bilan social, document de synthèse et d'analyse, devient alors un outil de gestion.

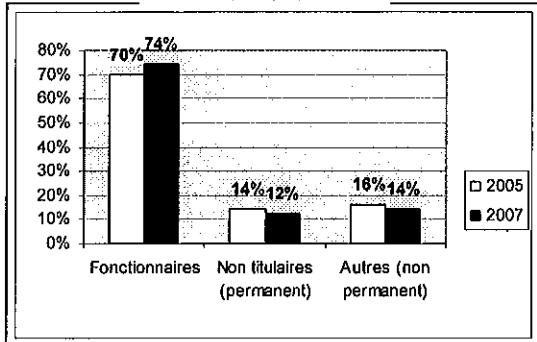
Le Président,



Claude HALBECQ

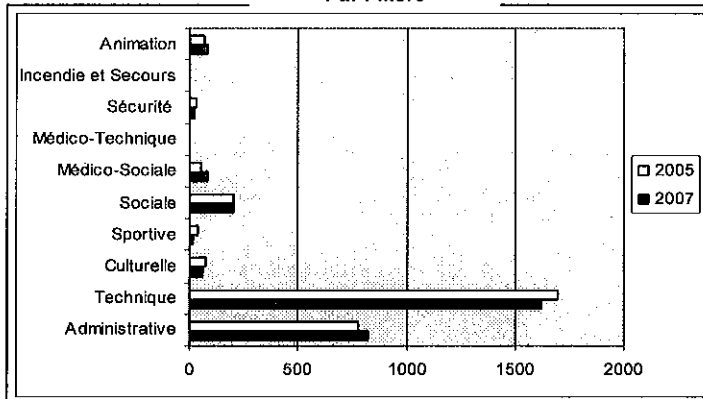
REPARTITION DES EFFECTIFS

Par Statut



Il est constaté une baisse de l'effectif global d'un peu plus de 4% entre 2005 et 2007. Elle émane principalement d'une baisse des effectifs non titulaires.

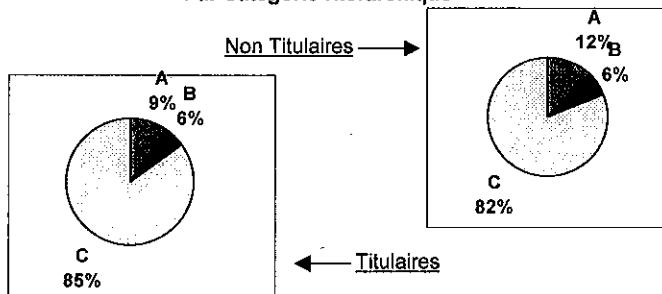
Par Filière



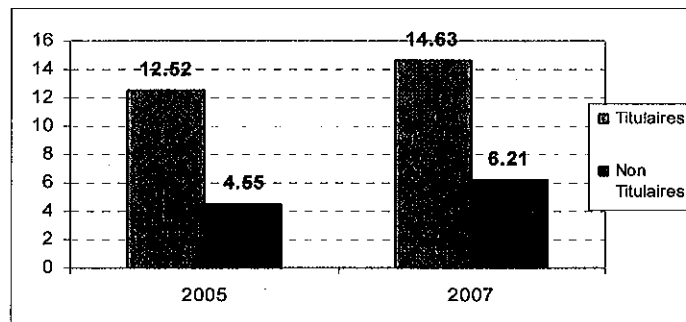
En ce qui concerne l'évolution de la répartition des effectifs par filière, une augmentation de 45% de l'effectif des agents dans la filière médico-sociale est notée. Ce constat est expliqué par l'augmentation du nombre d'établissements médicalisés. Egalement, il est constaté une baisse importante des effectifs dans la filière Sportive : -47% et dans la filière Culturelle : -23%, puis, une hausse des effectifs de 23% dans la filière Animation qui est expliquée par le développement des structures d'accueil (centres de loisirs, garderies, etc.).

La répartition des fonctionnaires par catégorie hiérarchique montre que la part de la catégorie C ne change pas = toujours 85% de fonctionnaires de catégorie C dans les collectivités de moins de 50 agents. Cette proportion est expliquée par la nature de l'activité des collectivités territoriales de moins de 50 agents qui exige un besoin d'hommes et de femmes de terrain au plus proche des administrés (ex : espaces verts, voirie, etc.). La part des catégories B et A reste de 15% au total. En effet, le taux d'encadrement est moindre dans ce type de collectivités car, le plus souvent, c'est l'élu qui encadre le personnel. Pour les non titulaires, la part des catégories A et B est plus importante que pour les fonctionnaires. Les collectivités recrutent souvent des profils spécifiques lorsqu'il n'existe pas de cadres d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ; ce sont souvent des agents de Catégories A et B.

Par Catégorie Hiérarchique



L' ABSENTEISME



Répartition des jours d'absence par statut

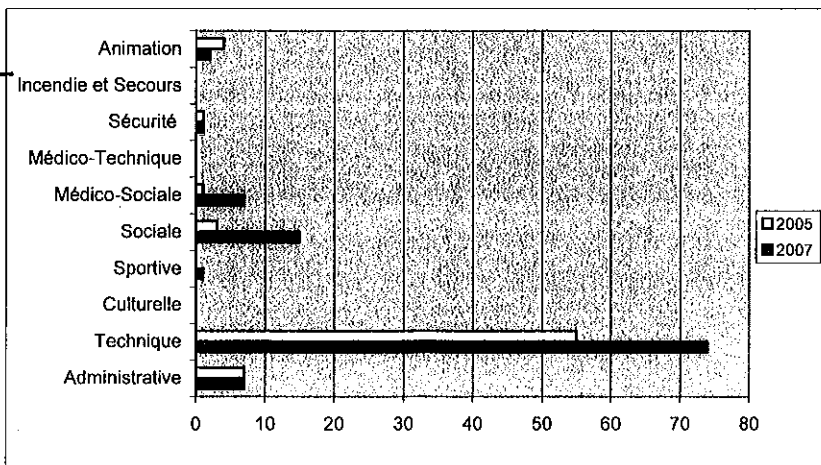
L'évolution de l'absentéisme est alarmant. Le nombre moyen de jours d'absence par agent augmente de plus de 2 jours pour les fonctionnaires avec 14.63 jours d'absence par fonctionnaire en 2007, et même augmentation pour les agents non titulaires qui atteignent 6.21 jours d'absence. Ce phénomène peut être expliqué par le vieillissement de la population dans les collectivités de moins de 50 agents.

LES ACCIDENTS DU TRAVAIL/TRAJET

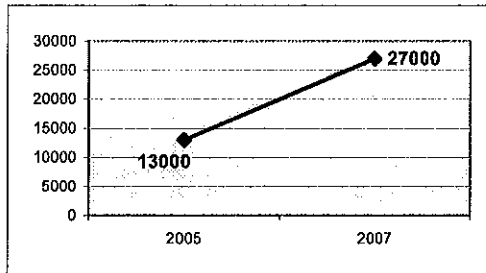


Répartition du nombre d'accident par filière

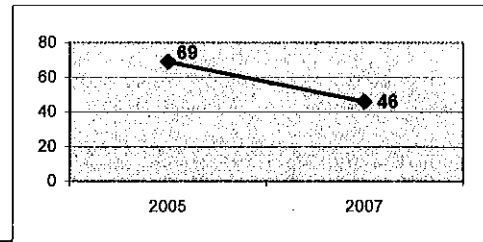
En ce qui concerne le nombre d'accidents du travail et de trajet, il est constaté une forte augmentation, principalement dans les filières Technique, Sociale et Médico-Sociale alors même que les actions de prévention ont augmenté. Cependant, les actions de prévention ne produisent pas leurs effets à court terme, ainsi, la tendance pourrait s'inverser dans les prochaines années.



LE TEMPS DE TRAVAIL



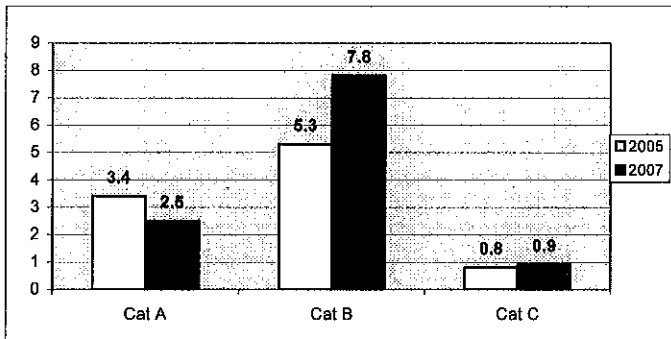
Evolution des heures supplémentaires



Evolution des demandes à temps partiel

L'évolution du temps de travail montre que les heures supplémentaires ont plus que doublé. Pourtant, le Décret du 1er octobre 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat a mis en place la défisicalisation et la réduction de charges sociales sur les heures supplémentaires. Cependant, le recul n'est pas suffisant pour dire que le texte a pu produire ses effets en 3 mois d'application. Il est également constaté une baisse du nombre de demandes de Temps Partiel.

LES FORMATIONS



La répartition du nombre de formation par catégories hiérarchiques est typiquement le reflet de l'ancien système des formations obligatoires : un grand nombre de formations obligatoires pour les agents de catégories A et B.

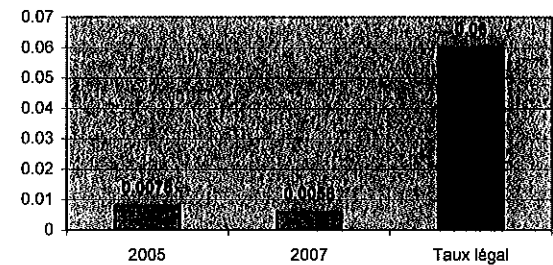
Cette répartition sera rééquilibrée dans les prochaines années puisqu'un nouveau décret sur les formations obligatoires est entré en vigueur le 01/07/08. Il impose à l'ensemble des catégories de suivre des formations obligatoires, et ce, sans grande différence de durée.

Nombre de jours moyen de formation par agent

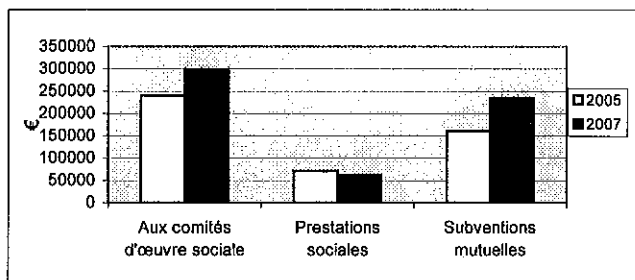
LE HANDICAP

Taux d'emploi de travailleurs handicapés

Le taux d'emploi de travailleurs handicapés baisse en 2007 alors que le taux légal est de 6%. Ce constat est surprenant compte tenu de la loi handicap du 11 février 2005 pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées qui impose aux collectivités de plus de 20 agents une contribution financière pour celles qui n'atteignent pas le taux légal.



L' ACTION SOCIALE



Il est noté une hausse des cotisations versées aux comités d'œuvres sociales ainsi que des subventions accordées aux mutuelles. Ce constat est expliqué par l'entrée en vigueur de la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 qui a défini l'action sociale. Elle pose le principe de la mise en œuvre obligatoire d'une politique d'action sociale par les collectivités territoriales et leurs établissements publics au bénéfice de leurs agents.

Evolution des montants consacrés aux actions sociales accordées aux agents

LA PYRAMIDE DES AGES

La moyenne d'âge des agents des collectivités de moins de 50 agents est passée de 42.6 ans en 2005 à 43 ans en 2007. Cela peut sembler peu significatif. Pourtant, une perte probable des compétences se profile compte tenu des écarts très importants par rapport aux tranches d'âges inférieures.

La répartition des âges

